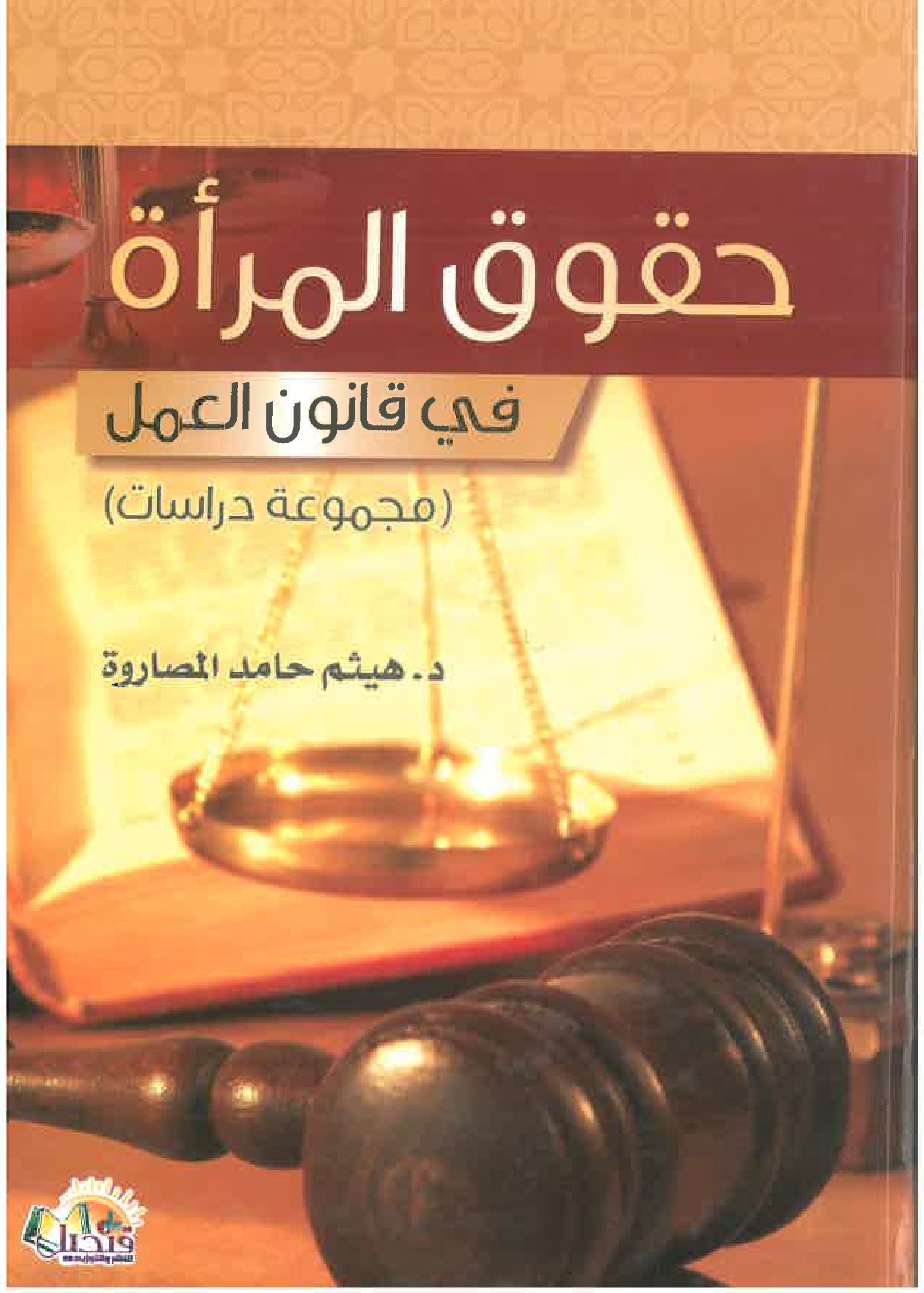
حقوق المرأة

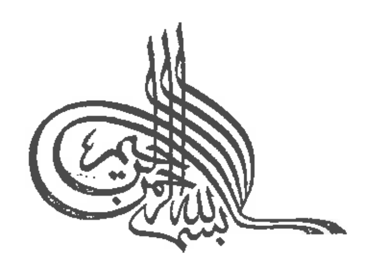
في قانون العمل

(مجموعة دراسات)

د. هيثم حامد المصاروة







حقوق المرأة

في قانون العمل

المملكة الأردنية الهاشمية
رقم الإيداع لدى دائرة المكتبة الوطنية
(٢٠١٢/٨/٣٢١١)

٣٤٤,٠١٤
المصاروة، هيثم حامد
حقوق المرأة في قانون العمل / هيثم حامد المصاروة .- عمان:دار قنديل للنشر والتوزيع، ٢٠١٢

( ) ص .
ر. إ. : ٢٠١٢/٨/٣٢١١.
الواصفات : المرأة//قانون العمل/

يتحمل المؤلف كامل المسؤولية القانونية عن محتوى مصنفه ولا يعبّر هذا المصنف عن رأي دائرة المكتبة الوطنية أو أي جهة حكومية أخرى.

الطبعة الأولى

2013م



دار قنديل للنشر والتوزيع – عمان

سوق البتراء (عمارة الحجيري)

تلفاكس: 4656128 — 0777740819

ص.ب.: 20586 – عمان 11118 – الأردن

ISBN 978-9957-25-117-8 (ردمك)

حقوق المرأة

في قانون العمل

(مجموعة دراسات)

الدكتور

هيثم حامد المصاروة

أستاذ القانون المدني المشارك

كلية الأعمال – جامعة الملك عبد العزيز

الطبعة الأولى

2013م



بِسْمِ ٱللَّهِ ٱلرَّحْمَٰنِ ٱلرَّحِيمِ

﴿ يَٰٓأَيُّهَا ٱلنَّاسُ ٱتَّقُواْ رَبَّكُمُ ٱلَّذِى خَلَقَكُم مِّن نَّفْسٍ وَٰحِدَةٍ وَخَلَقَ مِنْهَا زَوْجَهَا وَبَثَّ مِنْهُمَا رِجَالًا كَثِيرًا وَنِسَآءً ۚ وَٱتَّقُواْ ٱللَّهَ ٱلَّذِى تَسَآءَلُونَ بِهِۦ وَٱلْأَرْحَامَ ۚ إِنَّ ٱللَّهَ كَانَ عَلَيْكُمْ رَقِيبًا ﴿١﴾ ﴾

صدق الله العظيم

سورة النساء آية (1)

المحتويات

الدراسة الثالثة

الدراسة الرابعة

مقدمة

لم يعد دور المرأة قاصرا على رعاية شؤون الأسرة ومتطلباتها، بل أضيف إليها أعباء ومهمات أخرى تتصل بضرورات التكاتف مع الزوج وتوفير حياة كريمة للأبناء، فالتحاق المرأة بالعمل وإن كان بحسب الأصل نابعا من حق لها، غير أنه بات في كثير من الأحيان لزاما عليها بحكم الواقع وصعوبة توفير مصادر العيش لها ولأسرتها.

غير إن إبرام المرأة لعقد العمل والتحاقها به يتطلب منها الوفاء بعدد من الالتزامات في مقابل الحقوق التي تحصل عليها، مثلها كمثل الرجل تماماً، وعلى الرغم من الاختلاف البيّن بينها وبينه من النواحي الجسدية والاجتماعية والدينية، إذ يتجلى ذلك بوضوح في متطلبات البنية الجسدية للمرأة والمختلفة عن نظيرتها المتعلقة بالرجل، الأمر الذي ينطبق على الأعباء الاجتماعية المختلفة والمتعددة التي لا يتصور مثلها في جانب الرجل، ونقصد بذلك تحديدا الأعباء المتعلقة بالحمل والولادة وإرضاع المولود، والتفرغ لتربية الأولاد في بعض الأحيان، إضافة إلى ما قد يترتب على وفاة الزوج من واجب ديني بضرورة إمضاء فترة العدة، كل ذلك يفرض استجابة من المشرع لدى تنظيمه الحقوق الواجب منحها للمرأة، إذ يتوجب والحال هذه تمكين المرأة من مزالة العمل إلى جانب القيام بالأعباء المختلفة المناطة بها، وهو بالفعل ما التفت إلى جانب منه المشرع في الدول العربية المختلفة، فنراه قد قرر لها إجازة للأمومة والولادة وفترات لإرضاع المولود.

بـــيد أن حقوقا أخرى للمرأة العاملة لم ترق لاهتمام المشرع في دول عـــربية أخـــرى، إذ نصت على حقوق معينة منها بعض التشريعات، فيما أغفلـــتها تـــشريعات أخـــرى، ومن قبيل ذلك منح المرأة العاملة الحق في التفـــرغ لتـــربية الأطفـــال، ومن أمثلة ذلك أيضا الحق الذي منحته بعض التـــشريعات –وبتأثير من إحكام الشريعة الإسلامية الغراء– للمرأة العاملة المتوفى عنها زوجها في التمتع بإجازة خاصة لإمضاء فترة العدة.

ومن جانب آخر نرى المشرع في مختلف الدول قد نص على حماية العمال ذكوراً كانوا أو إناثاً مما قد يقع عليهم من اعتداءات بدنية أو معنوية أو جنـــسية، على الرغم من اختلاف الآثار المترتب على هذه الاعتداءات بالنـــسبة للعامل بحسب جنسه، فما قد يخلفه الاعتداء على المرأة العاملة قد يفوق بكثير ما قد ينجم عن اعتداء مماثل يلحق بالعامل الرجل، لاسيما إذا ما كان ذلك الاعتداء يتسم بالعنف.

إذن، فـــثمة تشابه ومساواة في الحقوق والالتزامات المترتبة للعمال، رجـــالاً كانوا أو نساءً، إذ يتوجب على كل منهم القيام بالعمل المتفق عليه وإطاعـــة أوامـــر صاحب العمل وعدم منافسته أو إفشاء أسرار العمل، في الـــوقت الذي يترتب لكل منهما جملة من الحقوق، وعلى رأسها الحق في الأجر والحق في الإجازات المختلفة.

وعلـــى النقيض مما سبق فإن ثمة حقوق لا يتمتع بها العامل الرجل وتتمـــتع بهـــا المرأة العاملة بمفردها مراعاة لاعتبارات محددة، وهو ما لم تنكـــره أي من تشريعات العمل في الدول العربية المختلفة، كما في إجازة الأمـــومة وفترات الإرضاع، غير أن اللافت للنظر في هذا السياق هو أن تفاوتـــا ملحوظا في ماهية ومدى الحقوق التي تتمتع بها المرأة العاملة من

دولة لأخرى، فما قد تتمتع به بعضهن في دولة ما، قد لا يتوافر للبعض الآخر في دولة أخرى، كل ذلك بالرغم من مقدار التشابه البيّن بينهن في الظروف والأعباء ومختلف الجوانب المتعلقة بهن، الأمر الذي يطرح التساؤل عن إمكانية إقرار مثل هذه الحقوق في قوانين بعض الدول العربية؟

وهو ما ينطبق أيضا على الحقوق ذاتها التي أوردتها بعض التشريعات، إذ يثار التساؤل عن مدى كفايتها وملاءمتها للمرأة العاملة وما إذا كان بالإمكان تطويرها وتعظيم المزايا المترتبة عليها وبما يعود بالنفع على الأسرة والمجتمع بصفة عامة؟

لذلك كله فقد جاءت هذه الدراسات لتلقي الضوء على جوانب مختلفة ومهمة من الحقوق الخاصة بالمرأة العاملة في تشريعات بعض الدول العربية، إذ تعرضت الدراسة الأولى للشريعة الإسلامية بوصفها مصدراً لحقوق المرأة العاملة، حيث ركزت هذه الدراسة على حق المرأة في الحصول على فترات لإرضاع مولودها إضافة إلى حقها في إجازة العدة، فيما تطرقت الدراسة الثانية للحماية القانونية المقررة للمرأة العاملة في مواجهة الاعتداءات الشخصية والعنف، أما الدراسة الثالثة فقد جاءت بعنوان "التنظيم القانوني لإجازة الأمومة"، فيما تناولت الدراسة الأخيرة موضوع تفرغ الأم لتربية أطفالها[1].

---

[1] ثمة حقوق أخرى توفرها قوانين العمل العربية للمرأة العاملة، ومن قبيل ذلك ما يأتي:

1. إنشاء دار لحضانة أطفال العاملات أو رعايتهم وفق شروط وأوضاع معينة. انظر على سبيل المثال: المادة (72) من قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996. المادة (159)

وما نود الإشارة إليه في هذه المقام هو أن هذه الدراسات وإن كانت قد ظهرت على صورة أبحاث وأوراق عمل تم التقدم بها إلى عدد من المؤتمرات والملتقيات العلمية العربية، إلا أن موضوعها ومدارها واحد وهو الأحكام المتعلقة بالمرأة العاملة وحقوقها بحسب ما هي عليه الحال في بعض القوانين العربية النافذة، مع استشراف الأحكام التي يجدر ويحسن تبنيها وتنظيمها، لذا فقد تم إعدادها وجمعها بغية لفت الانتباه لهذه الأحكام وتعميما للفائدة.

من نظام العمل السعودي لسنة 1426. المادة (96) من قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003.

2. توفير الرعاية الطبية للمرأة العاملة أثناء الحمل والولادة. انظر: المادة (153) من نظام العمل السعودي.
3. توفير وسائل راحة خاصة بالنساء حسب متطلبات العمل. انظر: المادة (88) من قانون العمل العراقي رقم (71) لسنة 1987.
4. توفير مقاعد مخصصة للنساء العاملات في جميع الأماكن التي يعملن بها. انظر: المادة (159) من نظام العمل السعودي.
5. منح المرأة العاملة مكافأة نهاية الخدمة إذا أنهت عقد العمل خلال ستة أشهر من تاريخ عقد زواجها أو ثلاثة أشهر من تاريخ وضعها. انظر: المادة (87) من نظام العمل السعودي.
6. إعلام المرأة العاملة بأحكام تشغيل النساء من خلال وضع نسخة من هذه الأحكام في مكان بارزة من المنشأة. انظر: المادة (80) من قانون العمل العراقي. المادة (96) من قانون العمل المصري.

الدراسة الأولى

الشريعة الإسلامية مصدراً لحقوق المرأة العاملة

الدراسة الأولى

الشريعة الإسلامية مصدراً لحقوق المرأة العاملة

مقدمة

تحـــتل الشريعة الإسلامية مكانة بارزة بين مصادر التشريع بالنسبة لمخـــتلف العلاقات المراد تنظيمها، الأمر الذي يمكن ملاحظته على نحو اقل في علاقات العمل لدى المشرع في الكثير من البلدان، ذلك أن المسائل التي تم استنباط أحكامها من الشريعة الإسلامية في قانون العمل تبدو قليلة ومحـــدودة، وذلـــك على الرغم من شمول وغزارة الأحكام المتعلقة بهذا المـــسائل في الشريعة الغراء وفقهها، فقد عالجت الشريعة الإسلامية عقد العمـــل والكثيـــر من المسائل المتصلة به وعلى نحو لا يخلو من تفصيل وعمق ودقة في الطرح والمعالجة.

ولمـــا كانت الشريعة الإسلامية قد عنيت بحقوق المرأة بصفة عامة فأوردت لها من الحقوق الكثير وبما يلاءم دورها والتزاماتها في المجتمع والأسرة، فإن التساؤل المثار دائما يتعلق بمدى استفادة واعتماد التشريعات الوضـــعية ولاسـيما فـــي الدول الإسلامية والعربية على أحكام الشريعة الإســـلامية في إقرار ومنح الحقوق للمرأة العاملة، ولعل من ابرز الأمثلة التي تثار للأذهان في هذه المقام الحقوق التي تلائم الواجبات والالتزامات المترتبة على المرأة المتزوجة والمرضع، كما في التزامها بإرضاع طفلها خـــلال أول ســـنتين مـــن عمره، والتزامها بإمضاء فترة العدة عقب وفاة زوجها.

لقد استمدت العديد من تشريعات العمل العربية بعضا من أحكامها من الفقه الإسلامي كما هي الحال في نظام العمل السعودي وقانون العمل السوداني والأردني والعراقي، وهو ما يطرح بدوره التساؤل عن مدى تنظيم هذه التشريعات لالتزام المرأة في إرضاع طفلها والتزامها في إمضاء فترة العدة إن توفي زوجها عنها، فهل راعت قوانين العمل مثل هذه الالتزامات التي تقع على عاتق المرأة؟ وهل نظمت وأقرت ما يلائمها من حقوق بالنسبة للمرأة العاملة؟ وما هي الحدود والضوابط التي يجب مراعاتها عند منح المرأة العاملة لمثل هذه الحقوق؟ إضافة إلى التساؤل عن مدى إمكانية الاستفادة من إحكام الشريعة الإسلامية في معالجة وتنظيم هذه الحقوق؟

نعتقد بأن الإجابة عن مثل هذه التساؤلات يحتاج إلى البحث في مواقف تشريعات العمل ومدى اعتمادها على الشريعة الإسلامية في مسائل قد تكون متعددة، غير أنه يعد من أبرزها وأهمها مسألتي حق المرأة في إرضاع طفلها وحقها في إمضاء إجازة العدة، خصوصا وأن هاتين المسألتين لم تحظيا مسبقاً بكبير اهتمام وتركيز بالبحث والدراسة.

وبناء عليه، فإن دراستنا للشريعة الإسلامية بوصفها مصدرا لتنظيم الحقوق الخاصة بالمرأة العاملة يمكن أن تتم من خلال توزيعها على النحو الآتي:

المطلب الأول: حق المرأة العاملة في إرضاع مولدها.

المطلب الثاني: إجازة العدة.

المطلب الأول

حق المرأة العاملة في إرضاع مولدها

يعـرف الرضـاع في الشريعة الإسلامية بأنه حق للطفل الوليد في الحصول على اللبن من أمه حتى يبلغ فطامه[1].

فالطفل يحتاج عقب ولادته إلى أمه للرضاعة منها بين فترة وأخرى، أمـا المدة التي يحتاج فيها إلى الرضاعة فهي بحسب ما تقضي الشريعة الغـراء سـنتان، إذ **يقول الله تعالى: (وَالْوَالِدَاتُ يُرْضِعْنَ أَوْلادَهُنَّ حَوْلَيْنِ كَامِلَيْنِ لِمَنْ أَرَادَ أَنْ يُتِمَّ الرَّضَاعَةَ)**[2].

ويقـول تعالـى أيضا: (وَوَصَّيْنَا الإِنْسَانَ بِوَالِدَيْهِ إِحْسَانًا حَمَلَتْهُ أُمُّهُ كُرْهًا وَوَضَعَتْهُ كُرْهًا وَحَمْلُهُ وَفِصَالُهُ ثَلاثُونَ شَهْرًا)[3].

---

[1] للمـزيد انظر: محمد بن محمد الغزالي، الوسيط في المذهب، تحقيق: محمد تامر، الطبعة الأولـى، دار السـلام، القاهـرة، 1997، الجـزء السادس، ص179 وما بعدها. محمد الأنـصاري الرصـاع، شـرح حـدود ابـن عرفة، تحقيق: محمد أبو الأجفان والطاهر المعموري، الطبعة الأولى، دار الغرب الإسلامي، بيروت، 1993، الجز الأول، ص316. انظـر كـذلك: د.محمد بن احمد الصالح، الطفل في الشريعة الإسلامية، مطابع الفرزدق الـتجارية، الـرياض، دون سـنة طـبع، ص83. د.عبد الواحد كرم، معجم مصطلحات الشريعة والقانون، الطبعة الثانية، عمان، 1997، ص212.

[2] سورة البقرة، الآية (233).

[3] سورة الأحقاف، الآية (15). يشير المفسرون إلى أن مدة الرضاعة المبينة في هذه الآية هـي (24) شهرا كما في الآية (233) من سورة البقرة، ذلك أن اقل مدة للحمل هي ستة أشهر. انظر: محمد بن يوسف الشهير بابي حيان الأندلسي، تفسير البحر المحيط، الطبعة الأولى، دار الكتب العلمية، بيروت، 1993، الجزء الثامن، ص61.

وإذا كانــت رضاعة الطفل من أمه حق له، فإن ذلك يستتبع تمكين الأم مــن أدائــه، وهو يرتب بدوره حقا لها في التفرغ من عملها لبعض الــوقت بغــية تحقيق ذلك، وهذا بالفعل ما لقي استجابة من قبل المشرع الــسوداني، إذ نصت المادة (3/42) من قانون العمل على الآتي: (تخفض ساعات العمل اليومية بساعة واحدة في اليوم للعمال الصائمين خلال شهر رمــضان وللمرضــعات لمدة سنتين من تاريخ الولادة على أن تكون تلك الساعة مدفوعة الأجر).

يتــضح من النص السابق أن المشرع السوداني أعطى المرأة التي تنجب طفلا ساعة مدفوعة الأجر لإرضاعه شأنه في ذلك شأن العديد من المــشرعين، ولكــن اللافت للنظر هنا هو أن هذه الساعة تمنح على مدى ســنتين من تاريخ الولادة[1]، وليس سنة واحدة كما في عدد من تشريعات العمل العربية كقانون العمل الأردني[2]، أما العلة من ذلك فتبدو واضحة،

---

(1) تــذهب بعــض قوانين العمل العربية إلى جعل مدة إرضاع المرأة العاملة لطفلها سنتين، ومــن قبيل ذلك قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003، إذ نصت المادة (93) منه علــى الآتــي: "يكون للعاملة التي ترضع طفلها في خلال الأربعة والعشرين شهراً التالية لــتاريخ الوضع -فضلاً عن مدة الراحة المقررة- الحق في فترتين أخريين للرضاعة لا تقــل كل منهما عن نصف ساعة، وللعاملة الحق في ضم هاتين الفترتين. وتحسب هاتين الفترتين الإضافيتان من ساعات العمل ولا يترتب عليهما أي تخفيض في الأجر".

(2) تــنص المــادة (71) من قانون العمل الأردني رقم (9) لسنة 1996 على الآتي: "للمرأة العاملة بعد انتهاء إجازة الأمومة المنصوص عليها في المادة (70) من هذا القانون الحق فــي أن تأخــذ خلال سنة من تاريخ الولادة فترة أو فترات مدفوعة الأجر بقصد إرضاع مولودها الجديد لا يزيد في مجموعها على الساعة في اليوم الواحد".

انظر كذلك المادة (31) من قانون تنظيم علاقات العمل الإماراتي رقم (8) لسنة 1980.

إذ أنهــا تتمــثل باعــتقادنا في تطبيق أحكام الشريعة الإسلامية التي تمنح الطفل الحق في الرضاعة مدة حولين كاملين.

ونعتقد أنه من الأجدر احتساب مدة السنتين هذه وفقا للتقويم القمري ولــيس التقويم الشمسي، وبغض النظر عما إذا كان المنشأة تعتمد التقويم الشمــسي أو القمري في حساباتها وما تبرمه من عقود، فالحكم هنا مستمد مــن الــشريعة الإسـلامية، وأحكــام العبادات والمعاملات في الشريعة الإسلامية تعتمد التقويم القمري وليس الشمسي، إذ يقول تعالى: (**يَسْأَلُونَكَ عَنِ الْأَهِلَّةِ قُلْ هِيَ مَوَاقِيتُ لِلنَّاسِ وَالْحَجِّ**)[1]، إذ جاء في التفسير ما نصه: (قــال أبــو العالــية جعلها الله مواقيت لصوم المسلمين وإفطارهم، وعدة نــسائهم، ومحل دينهم)[2]. كما يقول عــز وجل: (**هُوَ الَّذِي جَعَلَ الشَّمْسَ ضِـيَاءً وَالْقَمَرَ نُورًا وَقَدَّرَهُ مَنَازِلَ لِتَعْلَمُوا عَدَدَ السِّنِينَ وَالْحِسَابَ مَا خَلَقَ اللَّهُ ذَلِكَ إِلا بِالْحَقِّ يُفَصِّلُ الآيَاتِ لِقَوْمٍ يَعْلَمُونَ**)[3]. **ويقول أيضاً**: (**وَالْقَمَرَ قَدَّرْنَاهُ مَنَازِلَ حَتَّى عَادَ كَالْعُرْجُونِ الْقَدِيمِ**)[4]. إذ يستفاد من هذه الآيات أن حــساب الأيــام يعرف بسير الشمس، بينما تعرف الأشهر والأعوام بسير القمر[5].

---

[1] سورة البقرة، الآية (189).

[2] ابــن كثير، عمدة التفاسير، تحقيق: احمد شاكر، الطبعة الثانية، دار الوفاء، المنصورة، 2005، الجــزء الأول، ص232. انظــر كذلك: محمد بن احمد القرطبي، الجامع لأحكام القــرآن، تحقــيق د.عــبد الله التركي، الطبعة الأولى، مؤسسة الرسالة، بيروت، 2006، الجزء الثالث، ص320.

[3] سورة يونس، الآية (5).

[4] سورة يونس، الآية (5).

[5] انظر: عمدة التفاسير لابن كثير، المرجع السابق، ج2، ص214. ج3، ص127.

وعلى نحو مقارب لذلك يقرر نظام العمل السعودي منح المرأة العاملة الحق في إرضاع مولودها أثناء فترات العمل، إذ تنص المادة (154) منه على ما يأتي: (يحق للمرأة العاملة عندما تعود إلى مزاولة عملها بعد إجازة الوضع أن تأخذ بقصد إرضاع مولودها فترة أو فترات للاستراحة لا تزيد في مجموعها على الساعة في اليوم الواحد، وذلك علاوة على فترات الراحة الممنوحة لجميع العمال، وتحسب هذه الفترة أو الفترات من ساعات العمل الفعلية، ولا يترتب عليها تخفيض الأجر).

ولعل أبرز ما يلاحظ في هذا السياق عدم تطرق نظام العمل السعودي إلى المدة التي تتمتع فيها المرأة العامل بهذا الحق[1]، فهل هي لسنة واحدة أم لسنتين؟

نعتقد بأن تحديد هذه المدة يرتبط بأحكام الشريعة الإسلامية التي يحيل إليها نظام العمل السعودي نفسه في المادة (4) منه، والتي نصت على الآتي: (يجب على صاحب العمل والعامل عند تطبيق أحكام هذا النظام الالتزام بمقتضيات أحكام الشريعة الإسلامية).

وبذلك تكون المدة التي تستحق فيها العاملة ساعة مأجورة لإرضاع طفلها سنتين، وعلى غرار ما هو عليه القانون السوداني، غير أن موقف نظام العمل السعودي هذا يفضله النص مباشرة على مدة السنتين التي يسمح فيها بإرضاع الطفل، وهو ما يقتضي تعديل نص المادة (154) من

---

[1] لم تحدد بعض قوانين العمل العربية المدة التي يسمح فيها للمرأة العاملة بإرضاع طفلها، ومن قبيل ذلك قانون العمل العراقي رقم (71) لسنة 1987، إذ نصت المادة (87/أولا) منه على ما يأتي: "يسمح للعاملة المرضع بفترة إرضاع أثناء يوم العمل لا تزيد على ساعة واحدة، وتعتبر فترة الإرضاع من وقت العمل".

نظام العمل السعودي، إذ نقترح لهذا الغرض تعديله ليصبح كالآتي: (يحق للمرأة العاملة عندما تعود إلى مزاولة عملها بعد إجازة الوضع أن تأخذ بقصد إرضاع مولودها وخلال أول سنتين من عمره فترة أو فترات للاستراحة لا تزيد في مجموعها عن الساعة في اليوم الواحد، وذلك علاوة على فترات الراحة الممنوحة لجميع العمال، وتحسب هذه الفترة أو الفترات من ساعات العمل الفعلية، ولا يترتب عليها تخفيض الأجر).

وما قيل بشأن موقف نظام العمل السعودي يحسن تبنيه أيضا في باقي التشريعات العربية كقانون العمل الأردني والعراقي.

ومن جانب آخر فإن القول باستحقاق المرأة العاملة لفترة أو فترات لإرضاع طفلها خلال سنتين يطبق بشأن العاملات كافة، فلكل مرضع منهن أن تستفيد من هذه المدة كما تشاء، فيكون لها استنفاد جزء منها أو استنفادها كاملة، كما تستفيد منها العاملة مسلمة كانت أو غير مسلمة[1]، فاستنباط حكم ما من الشريعة الإسلامية لا يعني قصر تطبيقه على المسلمين فقط، وهو ما يلائم بدوره مبدأ الإقليمية السائد لدى تطبيق قانون العمل.

ومن الجدير ذكره هنا أنه يشترط لحصول المرأة العاملة على الحق في فترات لإرضاع الطفل، أن يكون ذلك الطفل مولد لها، فلا تستحق مثل هذه الفترة إن لم تكن قد حملت به كما لو كانت متبرعة بالرضاعة أو

---

[1] قد تتشابه مدة الرضاعة في الشريعة الإسلامية مع غيرها من الشرائع السماوية، ومن قبيل ذلك ما عليه الحال لدى الطوائف المسيحية، إذ تبلغ مدة رضاعة الطفل من أمه "سنتان". انظر: د.مصطفى الرافعي، نظام الأسرة عند المسلمين والمسيحيين، الطبعة الأولى، الشركة العالمية للكتاب، بيروت، 1990، ص34، ص141.

مأجورة عليه، وهو ما يمكن ملاحظة اشتراطه في كلا القانونين السوداني والسعودي، إذ يشير كلاهما إلى أن الرضاعة التي تعقب الإنجاب أو الوضع.

ويشار هنا إلى أن استحقاق المرأة العاملة لهذا الحق لا يستوجب أن يكون مولودها قد نجم عن عقد زواج صحيح، بل أنها تستحق هذه الحق حتى ولو حملت حمل غير مشروع، فالرضاع بحسب الأصل هو حق للمولود، غير أن حصوله على هذا الحق يتطلب تمكين الأم من التفرغ لفترات معينة للإرضاع، والقول بأن الرضاعة حق للطفل ينبغي معه تمكين الأم من أدائه حتى ولو لم يكن ذلك نتيجة زواج شرعي يستند إلى إحكام الشريعة الإسلامية الغراء، ودليله السنة النبوية الشريفة، فقد أخرّ رسول الله صلى الله عليه وسلم تنفيذ الحد على المرأة الزانية بغية تمكينها من إرضاع طفلها، إذ روي انه: (...جاءت الغامدية فقالت: يا رسول الله! إني قد زنيت فطهرني. وإنه ردها. فلما كان الغد قالت: يا رسول الله! لم تردني؟ لعلك أن تردني كما رددت ماعزا. فوالله! إني لحبلى. قال (اما لا، فاذهبي حتى تلدي) فلما ولدت أتته بالصبي في خرقة. قالت: هذا قد ولدته. قال (اذهبي فأرضعيه حتى تفطميه). فلما فطمته أتته بالصبي في يده كسرة خبز. فقالت: هذا، يا نبي الله! قد فطمته، وقد أكل الطعام. فدفع الصبي إلى رجل من المسلمين. ثم أمر بها فحفر لها إلى صدرها. وأمر الناس فرجموها)[1].

---

[1] الإمام مسلم بن الحجاج النيسابوري، الجامع الصحيح، القاهرة، بدون سنة طبع، الجزء الخامس، ص120.

المطلب الثاني

إجازة العدة

يقـــصد بالعدة في الشريعة الإسلامية المدة التي تتربص فيها المرأة لمعرفة براءة رحمها أو للتعبد أو لتفجعها على زوجها[1].

ومـــن ذلك يتضح أن الشريعة الغراء تلزم المرأة التي يتوفى زوجها بإمـــضاء فتـــرة محددة دون زواج[2]، وتوجب عليها البقاء في منزلها[3]،

---

(1) انظـــر: محمـــد أمـــين ابن عابدين، رد المحتار على الدر المختار شرح تنوير الإبصار، تحقيق: عادل احمد عبد الموجود وعلي محمد معوض، دار عالم الكتب، الرياض، 2003، الجزء الخامس، ص177. شرح حدود ابن عرفه للرصاع، المرجع السابق، الجزء الأول، ص305.

انظـــر كـــذلك: حسن بن محمد المحلي الشافعي، الإفصاح عن عقد النكاح على المذاهب الأربعـــة، تحقـــيق علي محمد معوض وعادل احمد عبد الجواد، الطبعة الأولى، دار القلم العربـــي، حلـــب، 1995، ص133- الهـــامش. د.احمد فراج حسين، إحكام الأسرة في الإســـلام، الدار الجامعية، بيروت، 1998، ص208. محمد متولي الصباغ، الإيضاح في إحكام النكاح، مكتبة مدبولي، القاهرة، 1990، ص381.

(2) العدة واجبة شرعا على المرأة بأدلة عدة من الكتاب العزيز والسنة النبوية والإجماع على المرأة في حالة الطلاق والفسخ الذين تجب فيهما الصداق، وفي حالة وفاة الزوج. للمزيد مـــن التفصيل انظر: د.وهبة الزحيلي، الفقه الإسلامي وأدلته، الطبعة الثانية، دار الفكر، دمشق، 1985، الجزء السابع، ص625، ص628.

(3) للمـــزيد من التفصيل انظر: عبد الله ابن قدامه، المغني، تحقيق د.عبد الله التركي ود.عبد الفـــتاح الحلـــو، الطـــبعة الثالثة، دار علم الكتب، الرياض، 1997، الجزء الحادي عشر، ص194.

انظـــر كـــذلك: د.وهبة الزحيلي، الفقه الإسلامي وأدلته، المرجع السابق، الجزء السابع، ص654 وما بعدها.

والمـــدة الـــواجب إمضاؤها هي أربعة أشهر وعشرة أيام لقول الله تعالى: (وَالَّــذِينَ يُــتَوَفَّوْنَ مِــنْكُمْ وَيَذَرُونَ أَزْوَاجًا يَتَرَبَّصْنَ بِأَنْفُسِهِنَّ أَرْبَعَةَ أَشْهُرٍ وَعَشْرًا فَإِذَا بَلَغْنَ أَجَلَهُنَّ فَلا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ فِيمَا فَعَلْنَ فِي أَنْفُسِهِنَّ بِالْمَعْرُوفِ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ)[1].

أما إن كانت المرأة حاملا فإن مدة عدتها تنقضي بوضعها مولودها، إذ يقول تعالى: (وَأُولاتُ الأَحْمَالِ أَجَلُهُنَّ أَنْ يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ)[2].

لقــد ذهــب جانب من المشرعين إلى منح المرأة العامل التي يتوفى عنها زوجها إجازة لقضاء فترة العدة التي تقضي بها الشريعة الإسلامية، فقــد نــصت المادة (48) من قانون العمل السوداني على ما يأتي: (تمنح المــرأة العاملــة التي يتوفى عنها زوجها إجازة عدة براتب كامل تبدأ من تاريخ وفاة الزوج إلى أن:

أ. تكون مدتها أربعة أشهر وعشرة أيام إذا لم تكن المرأة حبلى.

ب. إذا كانــت المرأة حبلى تستمر إجازة العدة بحيث تنتهي بوضع الحمــل وفــي هذه الحالة يرخص لها بإجازة وضع مدتها ثمانية أسابيع ابتداء من تاريخ الوضع).

وحــسن فعل المشرع السوداني بموقفه هذا، فالأصل في المعتدة من الــوفاة أن تبقى في بيتها وألا تغادره إلا لقضاء مصالحها الضرورية التي لا غنــى لهــا عــنها، ككــسب عيشها إن لم تجد لها مالا تنفق منه على

---

(1) سورة البقرة، الآية (234).

(2) سورة الطلاق، الآية (4).

نفسها[1]، فأراد المشرع السوداني بذلك توفير الظروف الملائمة للعاملة المتوفى عنها زوجها، حيث اوجب لها أجرها كاملا تمكينا لها من إمضاء عدتها وفقا لما تقضي به الشريعة الغراء؛ خصوصا وان نفقتها لا تجب على احد[2]، ومراعاة لما تنطوي عليه العدة من حق الله تعالى في امتثال أمره وطلب مرضاته، ذلك أن في إمضائها للعدة معنى التعبد[3]، وهو ما يقضي بدوره عدم السماح للزوجة أو غيرها بإسقاط هذه المدة، لأن حق الله لا يملك احد إسقاطه[4].

غير أن العلة من إقرار العدة للمرأة المتوفى عنها زوجها وما نجم عن ذلك من إقرار إجازة خاصة بالعدة في قانون العمل لا يقتصر على ما ذكر آنفا، بل يرتبط بمسائل عدة، أبرزها ما يأتي:

---

(1) يقول الدكتور أحمد فراج حسين ما نصه: "...ولمعتدة الوفاة إذا لم يكن لها مال تنفق منه على نفسها، أن تخرج لكسب عيشها، لأن الشارع لم يفرض لها نفقة على احد، والضرورات تبيح المحظورات". د.أحمد فراج حسين، المرجع السابق، ص239.

(2) يذهب جمهور فقهاء الشريعة الإسلامية إلى عدم وجوب نفقة وسكنى الزوجة المتوفى عنها زوجها على احد. للمزيد انظر: د.أحمد فراج حسين، المرجع السابق، ص239. د.فاروق عبد الله كريم، الوسيط في شرح إحكام قانون الأحوال الشخصية العراقي، منشورات جامعة السليمانية، كردستان، 2004، ص242.

(3) انظر: د.أحمد فراج حسين، المرجع السابق، ص211. د.عبد العزيز عامر، الأحوال الشخصية في الشريعة الإسلامية، الطبعة الأولى، دار الفكر العربي، القاهرة، 1984، ص 357-الهامش.

(4) انظر: د.وهبة الزحيلي، الرجع السابق، ج7، ص625.

1. الحـــداد على الزوج وإبداء الأسف على انتهاء العلاقة الزوجية بمـــوته، وهو ما يتضمن إظهار التأثر بفقد الزوج بالامتناع عن الزينة والتجمل.
2. التنويه بعظم شأن الزواج والإقرار بأهميته وإجلاله بعد انتهائه.
3. الـــتحقق مـــن براءة رحم المرأة من الحمل بغية المحافظة على الأنساب والحيلولة دون اختلاط الأنساب.
4. حفـــظ كـــرامة المـــرأة وصون كرامتها بعد وفاة زوجها لتلافي خوض الناس في حقها، لاسيما إذا ما تهافتت عليها الأزواج بعد وفاة زوجها[1].

ولعـــل التساؤل الذي يطرح هنا، يتعلق بمدى إمكانية استفادة العاملة غير المسلمة من مثل هذه الإجازة، فهل يجوز لها التمتع بإجازة العدة؟

إذا مـــا نظـــرنا إلـــى النص السابق -المادة (48) من قانون العمل الـــسوداني- نلاحـــظ أنـــه لـــم يميز في استحقاق هذه الإجازة بين عاملة وأخرى، غير أنه يلاحظ أيضاً تأثره بأحكام الفقه الإسلامي، إذ يظهر ذلك

---

(1) انظـــر: رد المحـــتار لابـــن عابدين، المرجع السابق، الجزء الخامس، ص182. الوسيط للغزالي، المرجع السابق، الجزء السادس، ص115.
انظـــر كذلك: د.أحمد فراج حسين، المرجع السابق، ص211. د.وهبة الزحيلي، المرجع الـــسابق، الجزء السابع، ص625. د.بدران أبو العنين بدران، أحكام الزواج والطلاق في الإسلام، الطبعة الثانية، مطبعة دار التأليف، القاهرة، 1961، ص298.
انظر كذلك: د.مريم احمد الداغستاني، الآثار المترتبة على الطلاق، الطبعة الأولى، شركة الأمل للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 1994، ص237.

جلـيا مــن تسمية هذه الإجازة بإجازة العدة، كما يتجلى ذلك أيضاً بالمدة المحـددة لها وباستحقاقها للمرأة العاملة دون العامل، غير أن ذلك كله لا يكفـي للقـول بحصرها على العاملة المسلمة دون غيرها، خصوصا وأن جانبا من الطوائف في الشرائع الأخرى يقر بضرورة إمضاء المرأة للعدة فـي حالــة انتهاء الزواج[1]، ومن ثم نعتقد بأن هذه الإجازة تستفيد منها العاملــة غيــر المسلمة ما دام انه يتوجب عليها وفقا لديانتها إمضاء هذه المدة.

ولكن المتتبع لمدة العدة في بعض الشرائع الأخرى يلاحظ أنها ذات مــدة اقــصر ممــا هو مقرر في الشريعة الإسلامية، فهل تستحق المرأة العاملــة والحالة هذه مدة العدة وفقا لديانتها أم وفقا لقانون العمل وبصورة متــساوية مــع غيــرها من العاملات؟ وبعبارة أخرى هل تستحق المرأة العاملــة غير الحامل إجازة عدة لمدة تسعين يوما إذا كانت ديانتها تقضي بــذلك أم أربعــة أشــهر وعشر أيام بحسب ما تقضي الشريعة الإسلامية وقانون العمل؟

رأيــنا سابقا أن إمضاء المرأة المتوفى عنها زوجها لمدة العدة وفقا للـشريعة الإسلامية قد يتضمن معنى التعبد، وهذا يقتضي ألا تفرض على المــرأة غيــر المــسلمة مدة عدة غير تلك المقررة في ديانتها لأنها غير

---

[1] انظر: المجلس الوطني لشؤون الأسرة، دليل الزواج للطوائف المسيحية، عمان، ص14. د.مصطفى الرافعي، المرجع السابق، ص54.

مخاطـبة بأحكام الإسلام[1]، وهو ما يعني بدوره أن لكل عاملة الحق في التمـتع بإجـازة العدة وفقا لما هو مقرر في ديانتها إن كانت ديانتها تقرر ذلك، وإلا فإنه يتعذر التسليم بحمل أو استحقاق غير المسلمة المتوفى عنها زوجها لهذه الإجازة أن لم تكن واجبة عليها في ديانتها.

والتمـتع بإجـازة العدة يكون للزوجة البالغة المتوفى عنها زوجها، سـواء تحقق الدخول بها أم لم يتحقق، كما تستحق للعاملة حتى لو كانت صـغيرة غيـر بالغة أو ممن بلغن سن اليأس، ذلك أن العدة وفقا لأحكام الشريعة الإسلامية تجب على المرأة في جميع هذه الحالات[2].

غير أن تساؤل آخر قد يطرح هنا، ويتعلق بكيفية حساب مدة إجازة العـدة لغير الحامل، فالنص يشير إلى أنها أربعة أشهر وعشرة أيام، فهل تحتـسب الأشـهر هنا وفقا للتقويم الشمسي الذي قد يكون مطبقا لما عليه العمل في المنشأة أو منصوص عليه في عقد العمل أم وفقا للتقويم القمري الذي يؤخذ به لدى تطبيق الأحكام الشرعية؟

---

[1] للمـزيد من التفصيل انظر: رد المحتار على الدر المختار لابن عابدين، المرجع السابق، الجـزء الخـامس، ص220. المغنـي لابن قدامه، المرجع السابق، الجزء الحادي عشر، ص194.

انظـر كـذلك: د.عبد العزيز عامر، الأحوال الشخصية في الشريعة الإسلامية، المرجع السابق، ص357-الهامش.

[2] انظـر: رد المحـتار علـى الدر المختار لابن عابدين، المرجع السابق، الجزء الخامس، ص182. الوسـيط للغزالي، المرجع السابق، الجزء السادس، ص146. شرح حدود ابن عرفة للرصاع، المرجع السابق، الجزء الأول، ص307.

انظـر كـذلك: د.أحمد فراج حسين، المرجع السابق، ص211. د.وهبة الزحيلي، الرجع السابق، الجزء السابع، ص625. د.فاروق عبد الله كريم، المرجع السابق، ص523.

نعــتقد بأن احتساب الأشهر هنا يجب أن يكون وفقا لمصدر الحكم الــذي حدد هذه المدة، وبتعبير آخر فإن مدة العدة محددة هنا وفقا لأحكام الشريعة الإسلامية، ومن ثم وجب احتساب هذه المدة وفق إحكام الشريعة الغراء أيضاً، وبالرجوع إلى إحكام الشريعة نجد أن احتساب مدة العدة هنا يكــون بالشهور القمرية إن كان ابتداء العدة قد صادف أول الشهر، أما إن كــان ابتداء العدة خلال الشهر، فإن العدة تحسب بالأيام، أي يعد كل شهر ثلاثــين يــوما، فتكون مدة العدة مائة وثلاثون يوما بحسب رأي في الفقه الإســلامي، فــيما ذهــب رأي آخر إلى أن الشهر الأول يكمل بالأيام من الشهر الأخير والباقي بالأهلة[1].

وعلى نحو مشابه لما ذهب إليه المشرع السوداني تطرق نظام العمل الــسعودي إلى تطبيق قريب من إجازة العدة التي نص عليها قانون العمل الــسوداني، إذ جــاء في المادة (160) نظام العمل السعودي منه: (للمرأة العاملــة التــي يتوفى زوجها الحق في إجازة بأجر كامل مدة لا تقل عن خمسة عشر يوماً من تاريخ الوفاة).

وبناء على ذلك يكون نظام العمل السعودي قد منح المرأة العامل في حال وفاة زوجها عنها إجازة مدة خمسة عشر يوماً كحد أدنى، وهذه المدة كما هو واضح لا تطابق فترة العدة المطلوبة شرعا من المرأة، الأمر الذي يجــدر تداركــه، ونعتقد بأن ضرورات مد هذه الإجازة للمرأة العامل تعد

---

(1) للمــزيد من التفصيل انظر: رد المحتار على الدر المختار لابن عابدين، المرجع السابق، الجزء الخامس، ص182.

انظر كذلك: د.عبد العزيز عامر، المرجع السابق، ص362. د.احمد فراج حسين، المرجع السابق، ص217- في الهامش.

ملحـــة، حتى ولو تطلب الأمر إعفاء صاحب العمل من نصف أجرها أو حتـــى أجرها كله خلال مدة الإجازة، فأن تفقد هذه المرأة أجرها أو جزءً منه خلال مدة الإجازة التي تلزم فيها بيتها، خير من أن تفقد عملها نهائيا فـــي وقـــت قد تكون فيه حاجتها إلى العمل ماسة أكثر من ذي قبل، الأمر الذي ينطبق بدوره على قوانين العمل العربية الأخرى التي لم تنص على مثل هذه الإجازة.

وما تجدر الإشارة إليه في هذا المقام هو أن المرأة العاملة لا تستحق هـــذه الإجازة إلا إن كان الزواج صحيحا، وهذا هو ذات الشرط المطلوب شـــرعا لوجوب العدة[1]، وبالتالي يكون من حق صاحب العمل التحقق من مدى استحقاق العاملة لهذه الإجازة، وله في سبيل ذلك طلب وثيقتين هما:

أ.عقد الزواج.

ب.شهادة وفاة الزوج.

علـــى أنه يجب مراعاة ظروف المرأة العاملة في مثل هذه الأحوال، فقـــد يكـــون من المتعذر تقديم مثل هذه الوثائق لدى طلبها الإجازة، وذلك مراعاة لظروفها النفسية والاجتماعية إضافة إلى أن بعض هذه الوثائق قد يتطلب وقتا لاستصداره.

وما قيل آنفا في اشتراط أن يكون عقد زواج المرأة العاملة صحيحا كـــشرط لتمـــتعها بإجازة العدة هو ما يمكن استنباطه من إحكام الشريعة الإســـلامية بناء على نص المادة (4) من نظام العمل السعودي والتي تلزم

---

[1] انظر: د.وهبة الزحيلي، الفقه الإسلامي وأدلته، المرجع السابق، الجزء السابع، ص633.

بمقتضيات أحكام الشريعة الإسلامية[1]، الأمر الذي يفضله النص مباشرة على ذلك في القانون، وهو ما ينطبق أيضا على قانون العمل السوداني وباقي قوانين العمل العربية.

وبناء عليه نقترح تعديل نص المادة (160) نظام العمل السعودي لتصبح على النحو الآتي:

(أ.للمرأة العاملة التي يتوفى عنها زوجها الحق في إجازة بأجر كامل مدتها أربعة أشهر وعشرة أيام من تاريخ الوفاة أو إلى حين أن تضع مولودها إن كانت حاملاً.

ب.يجوز لصاحب العمل الطلب من المرأة العاملة بعد عودتها من الإجازة تقديم عقد الزواج وشهادة وفاة الزوج).

وأخيراً فإن ما قيل بشأن تبني النص المقترح تعديله في نظام العمل السعودي، يجدر من باب أولى تبنيه من قبل قانون العمل الأردني والعراقي وباقي قوانين العمل التي لم تمنح المرأة العاملة الحق في إجازة العدة.

---

[1] تنص المادة (4) من نظام العمل السعودي على الآتي: "يجب على صاحب العمل والعامل عند تطبيق أحكام هذا النظام الالتزام بمقتضيات أحكام الشريعة الإسلامية".

الخاتمة

يجدر بنا في نهاية دراستنا للشريعة الإسلامية بوصفها مصدرا لحقوق المرأة العاملة التعرض إلى أهم النتائج والتوصيات التي تم التوصل إليها.

* النتائج

أولاً. لقد منحت قوانين العمل في الدول العربية المختلفة للمرأة العاملة الحق في فترة أو فترات لإرضاع طفلها، غير أنها لم تحدد المدة الزمنية التي يجوز للمرأة العاملة التمتع بها، في حين ذهبت بعض التشريعات لجعلها سنة، وهو ما يخالف إحكام الشريعة الإسلامية التي جعلت هذه المدة حولين كاملين لمن أراد أن يتم الرضاعة.

ثانياً. منحت بعض قوانين العمل العربية وعلى خلاف اغلبها للمرأة العاملة الحق في إجازة العدة لمن توفي عنها زوجها، ومدة هذه الإجازة أربعة أشهر عشرة أيام أو إلى حين الوضع لمن كانت حاملا، غير أن جانبا من هذه القوانين جعلت مدة هذه الإجازة قصيرة تقل عن المدة المحددة في الشريعة الإسلامية.

ثالثاً. يشترط لتمتع المرأة العاملة بإجازة العدة أن يكون عقد زواجها صحيحاً، وهو ما لا يشترط لتمتع المرأة العاملة بفترة لإرضاع طفلها، فالرضاعة حق للطفل وهو الذي رتب حق للمرأة العاملة في فترة الرضاعة.

رابعــا. يحسن احتساب مدة الرضاع وهي سنتان ومدة إجازة العدة وفقا للتقويم المعتمد في الشريعة الإسلامية، إي وفقا للتقويم القمري، حتى وأن كان التقويم المعمل به في المنشأة هو التقويم الشمسي.

***التوصيات**

لقــد توصــلت الدراســة إلى أهمية إدراج تعديل على نظام العمل السعودي فيما يتعلق بالنصوص الخاصة بفترات الرضاعة وإجازة العدة، إذ اقتــرحت الدراســة بعض النصوص التي يجدر أيضاً تبنيها في قوانين العمل العربية الأخرى كالقانون الأردني والعراقي، وهذه النص هي:

أولا. فيما يتعلق بفترات الرضاعة، نقترح تبني النص الآتي: (يحق للمــرأة العاملة عندما تعود إلى مزاولة عملها بعد إجازة الوضع أن تأخذ بقــصد إرضــاع مولــودها وخلال أول سنتين من عمره فترة أو فترات للاستراحة لا تزيد في مجموعها عن الساعة في اليوم الواحد، وذلك علاوة علــى فتــرات الــراحة الممــنوحة لجميع العمال، وتحسب هذه الفترة أو الفترات من ساعات العمل الفعلية، ولا يترتب عليها تخفيض الأجر).

ثانياً. فيما يتعلق بإجازة العدة يمكن تبني النص الآتي:

(أ.للمرأة العاملة التي يتوفى عنها زوجها الحق في إجازة بأجر كامل مــدتها أربعة أشهر وعشرة أيام من تاريخ الوفاة أو إلى حين أن تضع مولودها إن كانت حاملاً.

ب.يجــوز لصاحب العمل الطلب من المرأة العاملة بعد عودتها من الإجازة تقديم عقد الزواج وشهادة وفاة الزوج).

قائمة المراجع

1. ابــن كثير، عمدة التفاسير، تحقيق: احمد شاكر، الطبعة الثانية، دار الوفاء، المنصورة، 2005.
2. د.احمــد فــراج حسين، إحكام الأسرة في الإسلام، الدار الجامعية، بيروت، 1998.
3. د.بــدران أبــو العنين بدران، أحكام الزواج والطلاق في الإسلام، الطبعة الثانية،مطبعة دار التأليف، القاهرة، 1961.
4. حــسن بــن محمد المحلي الشافعي، الإفصاح عن عقد النكاح على المــذاهب الأربعــة، تحقــيق علي محمد معوض وعادل احمد عبد الجواد، الطبعة الأولى، دار القلم العربي، حلب، 1995.
5. د.عــبد العزيــز عامر، الأحوال الشخصية في الشريعة الإسلامية، الطبعة الأولى، دار الفكر العربي، القاهرة، 1984.
6. عــبد الله ابن قدامه، المغني، تحقيق د.عبد الله التركي ود.عبد الفتاح الحلو، الطبعة الثالثة، دار علم الكتب، الرياض، 1997.
7. د.عــبد الــواحد كرم، معجم مصطلحات الشريعة والقانون، الطبعة الثانية، عمان، 1997.
8. د.فــاروق عــبد الله كريم، الوسيط في شرح إحكام قانون الأحوال الشخصية العراقي، منشورات جامعة السليمانية، كردستان، 2004.

9. محمد الأنصاري الرصاع، شرح حدود ابن عرفة، تحقيق: محمد أبو الأجفان والطاهر المعموري، الطبعة الأولى، دار الغرب الإسلامي، بيروت، 1993.

10. محمـــد أمين ابن عابدين، رد المحتار على الدر المختار شرح تنوير الإبـــصار، تحقيق: عادل احمد عبد الموجود وعلي محمد معوض، دار عالم الكتب، الرياض، 2003.

11. محمـــد بن احمد القرطبي، الجامع لأحكام القرآن، تحقيق د.عبد الله التركي، الطبعة الأولى، مؤسسة الرسالة، بيروت، 2006.

12. د.محمـــد بـــن احمد الصالح، الطفل في الشريعة الإسلامية، مطابع الفرزدق التجارية، الرياض، دون سنة طبع.

13. محمـــد بن محمد الغزالي، الوسيط في المذهب، تحقيق: محمد تامر، الطبعة الأولى، دار السلام، القاهرة، 1997.

14. محمد بن يوسف الشهير بابي حيان الأندلسي، تفسير البحر المحيط، الطبعة الأولى، دار الكتب العلمية، بيروت، 1993.

15. محمـــد متولـــي الصباغ، الإيضاح في إحكام النكاح، مكتبة مدبولي، القاهرة، 1990.

16. الإمام مسلم بن الحجاج النيسابوري، الجامع الصحيح، القاهرة، بدون سنة طبع.

17. د.مصطفى الرافعي، نظام الأسرة عند المسلمين والمسيحيين، الطبعة الأولى، الشركة العالمية للكتاب، بيروت، 1990.

18. د.مـريم احمـد الداغـستاني، الآثار المترتبة على الطلاق، الطبعة الأولى، شركة الأمل للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 1994.

19. د.وهـبة الزحيلي، الفقه الإسلامي وأدلته، الطبعة الثانية، دار الفكر، دمشق، 1985.

*** التشريعات**

1. نظام العمل السعودي رقم (219) وتاريخ 1426/8/22هـ.
2. قانون العمل السوداني لسنة 1997.
3. قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996.
4. قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003.
5. قانون تنظيم علاقات العمل الإماراتي رقم (8) لسنة 1980.
6. قانون العمل العراقي رقم (71) لسنة 1987.

الدراسة الثانية

الحماية القانونية للمرأة العاملة في مواجهة الاعتداءات الشخصية والعنف

الدراسة الثانية

الحماية القانونية للمرأة العاملة

في مواجهة الاعتداءات الشخصية والعنف

مقدمة

يعد الحق في الحياة وسلامة الجسد إضافة إلى الحق في السمعة من أهم الحقوق اللصيقة بالشخصية للإنسان، أيا كان هذا الإنسان، ذكرا كان أم أنثى، عاملا كان أم غير عامل، غير أن الاعتراف بذلك وإعماله يبدو أكثر أهمية بالنسبة لأشخاص أكثر من غيرهم، ونعني بهم أولئك الذين يكونون عرضة لانتهاك حقوقهم بسبب جنسهم وحاجتهم للعمل، وهو ما قد يظهر جليا بالنسبة للمرأة العاملة في كثير من الحالات.

فقد تتعرض المرأة العاملة لمخاطر الاعتداء على حقوقها اللصيقة بالشخصية لدى ممارستها حقها في العمل أو بسببه، إذ تكون عرضة لصنوف شتى من الاعتداءات والعنف الموجه ضدها، وسواء كان ذلك الاعتداء أو العنف جسدياً أو نفسياً أو جنسياً، وهو ما قد يؤثر سلباً عليها، فيدفعها إلى اعتزال العمل كليةً أو عدم الاستقرار فيه وتغييره بين فترة وأخرى، أو العيش في حالة من الخوف والشعور بعدم الراحة والقلق بسبب ذلك العمل، الأمر الذي لاحظ جانباً منه المشرع في الدول المختلفة، كما هي الحال في الأردن والعراق، إذ يستطيع الناظر إلى التشريع المتعلق بالعمل فيهما ملاحظة وجود بعض القيود المرتبطة بتشغيل النساء.

ولعل من ابرز هذه القيود تلك التي نبعت من حرص المشرع ومراعاته لطبيعة التكوين الجسماني للمرأة العاملة ودورها الحيوي والرئيسي في بناء الأسرة، لذلك نراه يحظر تشغيل المرأة العاملة في بعض الأوقات وفي العديد من الأعمال، كالأعمال الشاقة والخطرة التي يمكن أن تتعرض فيها لمخاطر الأشعة والأبخرة والمواد الكيميائية والفيزيائية، إذ تكمن العلة من ذلك في محاولة درء بعض صور المخاطر عنها وحمايتها في جانب من جوانب حقوقها اللصيقة بشخصيتها.

غير أن التساؤل الذي يطرح هنا يتعلق بمدى ونطاق الحماية القانونية التي تتمتع بها المرأة العاملة في مواجهة الاعتداء الموجهة إليها من قبل الآخرين، ولاسيما فيما يسمى بالعنف ضد المرأة العاملة، فهل أفرد المشرع الأردني والعراقي أحكاماً خاصة بحماية المرأة العاملة من الناحية الجسدية أو النفسية أو الجنسية؟ وهل هناك من وسائل تمتلكها المرأة العاملة في مواجهة العنف والاعتداءات الشخصية، سواء في الفترة السابقة على وقوع الاعتداء عليها أو في الفترة اللاحقة على وقوع الاعتداء عليها؟ وهل توفر القيود التشريعية الخاصة بتشغيل النساء نوعاً من الحماية للمرأة في مواجهة العنف والاعتداءات؟

هذا ما سنتولى الإجابة عنه من خلال التعرض للقيود الواردة على تشغل النساء، ومن خلال التعرف على الآثار المترتبة على وقوع الاعتداء على المرأة العاملة وما عساها هي أو الجهات المعنية فعله في مواجهة مرتكب الاعتداء أو العنف ضد المرأة، ولكن بعد التطرق لبيان مفهوم الاعتداء والعنف ضد المرأة العاملة.

وبـــناء عليه، فإن دراستنا لأوجه الحماية القانونية للمرأة العاملة في مواجهة الاعتداءات الشخصية والعنف ستكون من خلال التقسيم الآتي:

المطلب التمهيدي: مفهوم الاعتداء والعنف ضد المرأة العاملة.

المطلـــب الأول: حظـــر تـــشغيل المـــرأة العاملة في بعض الإعمال والأوقات.

المطلـــب الثانــــي: الآثار المترتبة على القيام بالاعتداء على المرأة العاملة.

المطلب التمهيدي

مفهوم الاعتداء والعنف ضد المرأة العاملة

يثار التساؤل عند التعرض لمفهوم العنف الموجه للمرأة العاملة عن معنى هذا المصطلح، وعن الفارق بينه وبين مصطلح الاعتداء الذي استخدمه قانون العمل، إضافة إلى صور أو إشكال الاعتداء أو العنف الذي يمكن ممارستها في هذا المجال.

أولاً. تعريف الاعتداء والعنف

الاعتداء لغة: الظلم وتجاوز الحد والقدر والحق[1].

ويمكن تعريف الاعتداء اصطلاحا[2] في نطاق هذه الدراسة بأنه: كل فعل غير مشروع يؤدي إلى إلحاق الأذى بالمرأة العاملة.

والعُنف لغة: ضد الرفق[3].

أما اصطلاحاً فقد أورد جانب من الفقه القانوني تعريفات عدة للعنف بصفة عامة.

---

[1] ابن منظور، لسان العرب، دار المعارف، الإسكندرية، دون سنة طبع، ص2846.

[2] عـرف البعض الاعتداء من الوجه القانونية بأنه: "القيام بعمل ضد شخص أو مال يكون جريمة بمقتضى القانون". د.عبد الواحد كرم، معجم مصطلحات الشريعة والقانون، الطبعة الثانية، عمان، 1998، ص50.

[3] محمد بن أبي بكر الرازي، مختار الصحاح، الطبعة الأولى، دار الحديث، القاهرة، 2000 ص251.

فقد عرفه البعض بأنه: "استعمال الضغط أو القوة على شخص بشكل يؤثر على إرادته في إجراء تصرف قانوني معين"[1].

غير أن التعريف السابق يرتبط بغاية الإجبار على إبرام التصرفات القانوني (العقود والتصرفات الانفرادية)، وهو ما ليس وحده المقصود هنا، فالعنف يشتمل على مدلول اكبر واسع من ذلك بكثير.

كما عرفه البعض الأخر بأنه: "كل وسيلة قسرية تقع على الأشخاص لتعطيل المقاومة أو إعدامها عندهم"[2].

ولا نعتقد بتأييد التعريف الأخير أيضا، فالهدف من ممارسة العنف لا يرتبط دائما بتعطيل المقاومة أو إعدامها لدى من يقع عليه العنف، إذ قد يوجد أهداف أخرى من وراء ارتكاب العنف.

كما تطرقت اتفاقية القضاء على كل أشكال التمييز ضد المرأة إلى تعريف العنف، إذ نصت على أنه: "يقصد بالعنف ضد النساء أي فعل عنيف قائم على أساس الجنس ينجم عنه أو يحتمل أن ينجم عنه أذى أو معاناة جسمية أو نفسية للمرأة، بما في ذلك التهديد باقتراف مثل هذا الفعل أو الإكراه أو الحرمان التعسفي من الحرية، سواء وقع ذلك في الحياة العامة أو الخاصة"[3].

---

(1) د.عبد الواحد كرم، المرجع السابق، ص305.

(2) د.محمود أبو زيد، المعجم في علم الإجرام والاجتماع القانوني، دار الكتاب، القاهرة، دون سنة نشر، ص503.

(3) انظر المادة (2) من الاتفاقية الدولية للقضاء على كل أشكال التمييز ضد المرأة.

وعلـــى الــرغم مـــن سعة نطاق التعريف الأخير وشموله لحالات وممارســـات كثيرة، غير انه عرض لأمثلة للعنف وتطرق لمجال وقوعه، وهو ما لا نعتقد بضرورة إيراده في التعريف.

وعلى أية حال، فالتعريفات السابقة جميعها تعريفات عامة للعنف، لم يخـــصص أي مـــنها لتعريف العنف ضد المرأة العاملة تحديداً، وإن كان بعضها ينطبق في مدلوله ومراده على العنف ضد المرأة.

وبناء عليه نستطيع تعريف العنف الموجه إلى المرأة العاملة تحديدا علـــى النحو الآتي: كل فعل غير مشروع يتسم بالشدة والقسوة يرتكب في مواجهة المرأة العاملة.

ثانياً. العلاقة بين مصطلح "الاعتداء" ومصطلح "العنف"

لا يستعمل المشرع في قانون العمل مصطلح "العنف"، بل يذهب إلى اســتخدام مصطلح آخر هو مصطلح "الاعتداء"، إذ يثار التساؤل هنا عن الفارق بين هذين المصطلحين؟

نعــتقد بــأن مــصطلح "الاعتداء" أوسع دلالة وشمولا من مصطلح "العنف"، فعلى الرغم من أن مصطلح الاعتداء يعبر -أيضا- عن الأفعال غير المشروعة المرتكبة في موجهة الآخرين، ولكن نطاقه أوسع من نطاق مصطلح العنف، ذلك أن استخدام مصطلح "العنف" لا يقترن إلا بالحالات التـــي تكـــون فيها الأفعال الموجهة ضد العامل مقترنة بنوع من الشدة أو

القسوة أو الاستخدام المفرط للقوة[1]، أما باقي الحالات التي لا تتسم فيها الأفعال بمثل هذا الوصف فتسمى اعتداء، وسواء تعلق الأمر بالجوانب الجسدية أو المعنوية أو الجنسية، ومن قبيل ذلك القيام بالضرب البسيط أو إلحاق الأذى اليسير بالعامل، إذ لا يمكن اعتبار مثل هذه الأفعال من قبيل العنف.

نستنتج مما سبق بأن مصطلحي "العنف" و"الاعتداء" وإن كانا يتعلقان بالأفعال الموجهة للعامل في شخصه، غير أنهما يختلفان من حيث طبيعتهما أو درجة شدتهما وجسامتهما، فوصف العنف لا يكون إلا في حالات الاعتداء المقترن بالشدة والقسوة، وعلى خلاف "الاعتداء"، إذ يصدق في هذه الحالة وغيرها، فكل عنف يعد اعتداء، ولا عكس، فليس كل اعتداء يعد عنفاً، وبعبارة أخرى فإن "العنف" يعد احد أشكال "الاعتداء"[2].

---

[1] ثمة تشريعات تفرق بين مصطلح "الاعتداء" و"العنف" باعتبار أن العنف وصف قد يلحق الاعتداء في بعض الحالات، ومن قبيل ذلك ما جاء في المادة (81) من نظام العمل السعودي لسنة 1426، إذ جاء فيها: "يحق للعامل أن يترك العمل دون إشعار مع احتفاظه بحقوقه النظامية كلها... إذا وقع من صاحب العمل أو من أحد أفراد أسرته أو من المدير المسؤول اعتداء يتسم بالعنف أو سلوك مخل بالآداب نحو العامل أو أحد أفراد أسرته...".

[2] يستخدم المشرع مصطلح "الاعتداء" للدلالة على الحالات التي يلحق فيها الأذى بالعمل أو صاحب العمل في شخصه، مع انه قد يتصور -أيضا- استخدام مصطلح الاعتداء في الحالات التي يتم فيها المساس بحقوق العامل الأخرى، لذلك فقد يكون في وصف هذا الاعتداء بالشخصي واستخدام مصطلح "الاعتداءات الشخصية" ما يصرف الذهن عن المعاني الأخرى المختلفة لمصطلح "الاعتداء"، وهو ما ظهر أثره في عنوان هذه الدراسة.

ثالثاً. صور الاعتداءات والعنف الموجه ضد المرأة العاملة

تكـــون المـــرأة العاملـــة لدى قيامها بالعمل أو بمناسبة ذلك عرضة لأوجـــه متعددة من الاعتداءات والعنف[1]، وبما يمكن إجماله على النحو الآتي:

1. **الاعـــتداء الجسدي:** ويقصد به أي فعل غير مشروع يؤدي إلى إلحاق الأذى بجسم المرأة العاملة. كالقيام بضربها أو جرحها أو صفعها أو ركلهـــا... وبغض النظر عما قد يفضي إليه هذا الفعل، إذ قد تقتصر آثاره علـــى بعـــض الآلام والمعاناة لفترة مؤقتة وجيزة أو ممتدة، كما قد يفضي مثل هذا الفعل إلى إحداث عاهة دائمة لدى المرأة العاملة.

كمـــا يـــستوي فـــي ذلـــك ارتكاب الفعل مباشرة من قبل الفاعل أو استعانته بأدوات أو أشياء تفضي إلى إلحاق الأذى.

2. **الاعـــتداء النفـــسي:** ويقصد به أي فعل غير مشروع يؤدي إلى إلحـــاق الأذى بالمـــرأة العاملة من الناحية المعنوية. وهو بالتالي قد يمس المرأة العاملة في شعورها أو كرامتها أو شرفها أو سمعتها، ومن قبيل ذلك القـــيام بإهانـــتها وشتمها وذمها وتحقيرها وكل ما من شأنه أن يفضي إلى نـــبذها وعـــزلها أو التـــشهير بها، أو القيام بمراقبتها وخرق خصوصيتها وإسرارها...

---

[1] أنظر المادة (2) من الاتفاقية الدولية للقضاء على كل أشكال التمييز ضد المرأة، إذ تشير إلـــى جانب من صور وإشكال العنف الذي يمكن أن يقع للمرأة بوجه عام وبضمنها صور وأشكال العنف التي قد تقع في أماكن العمل.

3. **الاعــتداء الجنــسي:** ونعني به أي فعل يؤدي إلى إلحاق الأذى بالمرأة العاملة من الناحية الجنسية. ومن قبيل ذلك القيام باغتصاب المرأة العاملة أو ارتكاب الأفعال التي تؤدي إلى هتك العرض، أو استغلالها في إغراض الدعارة والبغاء.

ويستوي في الاعتداء الجنسي الموجه للمرأة العاملة أن يكون مرتكبه رجل أو امرأة، كما يستوي فيه أن تكون العاملة متزوجة أو غير متزوجة.

ويلاحــظ هــنا أن ارتكاب الاعتداء ضد العاملة قد يؤدي إلى إلحاق إضرار مادية إضافة إلى الإضرار المعنوية.

ومــا يجدر ذكر هنا أن مصطلح "الاعتداء الجنسي" لا يشمل جميع حالات الاتصال الجنسي غير المشروع، فقد لا يطال الحالات التي تقترن بمــوافقة ورضاء المرأة العاملة، كما انه قد لا يطال الحالات التي يتم فيها الاســتفادة من الجسد لإغراض جنسية، الأمر الذي أدرك مثله المشرع في بعــض الــدول، إذ أشار إلى حظر تشغيل النساء في بعض الأعمال التي تتضمن مضارا أخلاقية[1].

---

[1] تــنص المادة (90) من قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003 على الآتي: "يصدر الوزيــر المختص قراراً بتحديد الأعمال الضارة بالنساء صحياً أو أخلاقياً وكذلك الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها".

ومــا نص عليه القانون المصري هو ما تبنى مثله قرار وزير العمل الأردني بشأن عمل الأحداث، إذ أشار إلى الأعمال ذات المخاطر الأخلاقية والتي يحظر على الأحداث العمل بهــا. انظــر القرار الخاص بالأعمال الخطرة والمرهقة والمضرة بصحة الأحداث لسنة 2011.

وما قيل بشأن الاعتداء ينطبق في جانب منه بشأن العنف، فقد يكون العـنف أيضا عنفا جسديا أو نفسيا أو جنسيا، إذ يبقى ذلك منوطا بدرجة وجسامة الأفعال التي تشكل الاعتداء، ويجب دائما لكي تعتبر أفعال الاعتداء عنفا أن تتسم بالشدة والقسوة كما أسلفنا.

المطلب الأول

حظر تشغيل المرأة العاملة في بعض الإعمال والأوقات

لــم يفـــرد المـــشرع أحكاما خاصة بحماية المرأة العاملة في أوجه الاعــتداءات أو العنف بصورة مباشرة، وابرز ما يمكن ملاحظته في هذا الصدد هو بعض النصوص التي تتضمن تحقيق أهداف عدة[1]، قد يفضي إعمـــال بعـــضها إلـــى حماية المرأة العاملة من بعض أوجه الاعتداء أو العـــنف، ومن قبيل ذلك ما ورد في القيود الخاصة بتشغيل النساء، ونقصد تحديـــدا القيود المتعلقة بإمكانية حظر العمل على المرأة في أوقات محددة وحظر بعض الأعمال عليها، فقد تكون المرأة العاملة عرضة للاعتداء أو

---

[1] تهدف بعض النصوص الواردة في قانون العمل وما يصدر بناء عليه من أنظمة وتعليمات ولـــوائح حماية المرأة العاملة من بعض المخاطر، ولاسيما المخاطر الجسدية الناجمة عن العمل في أعمال شاقة أو ضارة بالصحة وهو ما صرح بمثله المشرع العراقي في المادة (81) مـــن قانـــون العمـــل، وهو ما يستفاد أيضا من قرار وزير العمل الأردني الخاص بالأعمال والأوقات التي يحظر تشغيل النساء فيها لسنة 2010.

الأمـــر الـــذي ينطبق على كثير من قوانين العمل العربية، انظر على سبيل المثال: المادة (104) مـــن نظام العمل السعودي. المادة (19) من قانون العمل السوداني لسنة 1997. المادة (89) من قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003.

كمـــا أن الحمايـــة قـــد لا تكون قاصرة على المرأة العملة فقط، بل أنها قد تطال آخرين، ونقصد من ذلك حملها إن كانت حاملا، والطفل الذي ترضعه إن كانت مرضعاً، إذ تحظر المـــادة (3) من قرار وزير العمل الأردني الخاص بالأعمال والأوقات التي يحظر تشغيل النساء تشغيل الحوامل والمرضعات في الأعمال التي تتضمن مخاطر ذات مصادر مختلفة كالمخاطر الكيميائية والفيزيائية.

العنف على نحو اكبر في بعض الأعمال وبعض الأوقات، فما هي هذه الأعمال والأوقات؟

تنص المادة (69) من قانون العمل الأردني: (تحدد بقرار من الوزير بعد استطلاع رأي الجهات الرسمية المختصة:

أ. الصناعات والأعمال التي يحظر تشغيل النساء فيها.

ب. الأوقات التي لا يجوز تشغيل النساء فيها والحالات المستثناة منها).

الأمر الذي جاء بمثله المشرع العراقي أيضا، إذ نصت المادة (81) من قانون العمل العراقي على ما يأتي: (لا يجوز تشغيل النساء في الأعمال الشاقة أو الضارة بالصحة...)، في حين نصت المادة (83/أولاً) على الآتي: (لا يجوز تشغيل النساء بعمل ليلي...[1]).

---

[1] يشير المشرع العراقي إلى عدة استثناءات على العمل الليلي بالنسبة للمرأة العاملة، فقد نصت المادة (83) من قانون العمل العراقي على الآتي:

"أولا. لا يجوز تشغيل النساء بعمل ليلي، إلا إذا كان العمل متعلقا بمواد أولية أو إنتاج يكون عرضه للتلف السريع وكان استمرار العمل في الليل ضروريا للمحافظة عليها.

ثانيا. يجب منح النساء العاملات فترة راحة يومية لا تقل عن إحدى عشرة ساعة متوالية، يكون من بينها بالضرورة ما لا يقل عن سبع ساعات من الفترة الليلية الواقعة بين الساعة التاسعة ليلا والساعة السادسة صباحا.

ثالثا. لا يسري حكم البند (أولا) من هذه المادة على الفئات الآتية:

أ.العاملات في أعمال إدارية.

ب.العاملات في الخدمات الصحية أو الترفيهية.

ج.العاملات في خدمات النقل والاتصالات".

تتـيح النصوص السابقة حظر العمل في بعض الأعمال على المرأة العاملــة، الأمــر الذي ينطبق أيضا على حظر العمل في بعض الأوقات، وتحديـدا تلك التي تكون أثناء الليل "العمل الليلي"، إذ يقصد بالعمل الليلي هــنا العمــل فـــي الفتـرة الواقعة ما بين الساعة العاشرة ليلا والسادسة صباحا[1].

فحظر العمل في مثل هذه الأعمال والأوقات قد يتضمن بدورة وقاية للمـــرأة مـــن الـــتواجد في بعض الظروف والمواضع التي قد تكون فيها عرضـــة للاعـــتداء والعنف من قبل الغير، وهو ما قد يقلل من احتمالات تعرضـــها لذلك، ليس هي فقط، بل وحملها أيضا إن كانت حاملا، وبغض النظر عن شكل هذا الاعتداء أو العنف الذي قد يقع عليها، أي سواء أكان جسدياً أو نفسياً أو جنسياً، وبغض النظر أيضا عن الشخص الذي قد يكون مـــصدراً للاعـــتداء أو العنف، أي سواء أكان صاحب العمل نفسه أو احد المديرين أو رؤساء العمل أو العمال أو حتى من الغير الذين قد يكون لهم علاقة بالمنشأة كالزبائن أو العملاء.

إذن، يفتــرض صدور قرار من وزير العمل بحظر بعض الأعمال الـــضارة والخطـــرة على المرأة العاملة، وهو بالفعل ما حصل، إذ صدر

---

(1) انظــر قــرار وزير العمل الأردني الخاص بالأعمال والأوقات التي يحظر تشغيل النساء فيها لسنة 2010.

أمـــا المـــشرع العراقي فقد حدد هذه العمل الليلي بالفترة الواقعة بين الساعة التاسعة ليلا والساعة السادسة صباحا. انظر: المادة (87) من قانون العمل.

وبالمقارنـــة بين عدد ساعات حظر تشغيل النساء نجد أن المدة التي جاء بها قانون العمل العراقي أطول، إذ تبلغ إحدى عشرة ساعة، في حين أنها حددت بموجب قرار وزير العمل الأردني بعشرة ساعات.

قرار وزير العمل الأردني الخاص بالأعمال والأوقات التي يحظر تشغيل النساء فيها لسنة 2010، ولكن التساؤل الذي قد يثار هنا يتعلق بمدى الحماية التي وفرها هذا القرار للمرأة العاملة في مواجهة الاعتداء أو العنف الذي قد يقع عليها؟

لقد أشارت المادة الرابعة من القرار المذكور إلى عدد من الأوقات التي يحظر خلالها تشغيل النساء في بعض الأعمال وضمن شروط محددة، إذ نصت المادة المذكورة على ما يأتي: (لا يجوز تشغيل النساء ما بين الساعة العاشرة ليلا والسادسة صباحا إلا في الأعمال التالية وبعد موافقتها:

1. العمل في الفنادق والمطاعم والمقاهي ودور الملاهي والمسارح ودور السينما ومراكز التسوق التجارية (المولات).
2. العمل في المطارات وشركات الطيران والمكاتب السياحية.
3. العمل في المستشفيات والمصحات والعيادات والصيدليات.
4. العمل في نقل الأشخاص والبضائع...
5. العمل في مجال قطاع تكنولوجيا المعلومات...
6. القيام بأعمال الجرد السنوي للمؤسسة وإعداد الميزانية...
7. القيام بأي عمل من اجل تلافي وقوع خسارة في البضائع...
8. العمل في مؤسسات تقدم خدمات في المناسبات الاجتماعية).

كما ذهب المشرع العراقي إلى حظر العمل الليلي، وعلى أن تستثنى من ذلك الفئات الآتية:

(أ.العاملات في أعمال إدارية.

ب.العاملات في الخدمات الصحية أو الترفيهية.

ج.العاملات في خدمات النقل والاتصالات).

يتضح من خلال النصين السابقين أن الأصل هو حظر العمل الليلي على المرأة، على أن يستثنى من ذلك الحالات التي توافق فيها المرأة على العمل الليلي في بعض الأعمال التي تم تعدادها بحسب ما نص قرار وزير العمـــل الأردنـــي، وهـــو مـــا نص على مثله المشرع العراقي، إذ نص وبعـــبارات اقـــرب للعمومية على استثناء بعض الفئات من العاملات في قطاعات وأعمال مختلفة من الحظر المتعلقة بالعمل الليلي[1].

ونعتقد بأنه كان من الأولى عدم التوسع في الحالات الاستثنائية، بل كـــان من الأولى أن يتم حظر بعض الأعمال على المرأة العاملة وبصورة نهائيا أو حال توافر شروط محددة تكفل عدم تعرضها للاعتداء أو العنف بشتى صوره، ومن قبيل الأعمال التي كان يجدر حظرها نهائيا:

أ.الأعمال التي تتضمن الاستفادة من الجسد لأغراض جنسية.

---

(1) مـــا قـــيل بشأن حظر العمل الليلي في القانون الأردني والعراقي ينطبق أيضا في قوانين العمـــل العربية الأخرى، انظر: المادة (105) من نظام العمل السعودي. المادة (20) من قانون العمل السوداني. المادة (89) من قانون العمل المصري.

ب.الأعمال التي تتضمن بيع أو تقديم الخمور[1].

الأمـر الذي ينطبق كذلك على الأعمال التي تتضمن حماية الأنفس والممـتلكات[2]، إذ كان من الأولى عدم السماح بها للمرأة العاملة إلا في حـدود ضيقة وبعد الحصول على موافقة وزارة العمل، ذلك أن الأخطار الناجمة عن مثل هذا الأعمال قد تلحق أضرارا كبيرة بالمرأة العاملة بحكم تكويـنها الجسماني، إضافة إلى أن تلك الأضرار قد تطال حملها إن كانت حامـل[3]، خـصوصا وأن المـادة الثالثة من قرار وزير العمل الأردني المذكور لا تشير إلى حظر هذه الأعمال على العاملات الحوامل.

ومـع ذلـك نعتقد بأنه كان من الأجدر بالمشرع الأردني والعراقي أيـضا الإشارة إلى المبدأ العام المتعلق بحظر بعض الأعمال على النساء مباشـرة في قانون العمل، ولاسيما ما تعلق منها بالأعمال ذات المخاطر

---

(1) لقد تم حظر الأعمال المذكورة بالمتن بموجب قانون العمل على شريحة أخرى من العمال وهم "الأحداث"، إذ تم تحديد بعض الأعمال التي يحظر على الأحداث العمل بها في قرار صـادر عـن وزير العمل. انظر: قرار وزير العمل الأردني الخاص بالأعمال الخطرة والمرهقة والمضرة بصحة الأحداث لسنة 2011.

(2) المرجع السابق.

(3) تنـبه المـشرع العراقي إلى مسألة حماية المرأة العاملة أثناء فترات الحمل والولادة في بعـض الحالات، حيث حظر تشغيلها بأعمال إضافية إن كانت تفضي إلى إلحاق الضرر بها أو بحملها، فقد نصت المادة (82) من قانون العمل على الآتي: "لا يجوز تشغيل النساء الحوامل بإعمال إضافية يمكن أن تؤدي إلى الإضرار بصحة المرأة أو حملها". كما حظر عليها مزاولة الأعمال الضارة أثناء الإجازة الخاصة بالحمل والولادة، حيث نصت المادة (85) مـن قانون العمل على ما يأتي: "لا يجوز لمن كانت مجازة بإجازة الحمل والولادة أن تمارس عملا مأجورا أو أي عمل يعرض حالتها الصحية للضرر".

المتعلقة بالاتصال الجنسي غير المشروع أو ما يدخل ضمن الأعمال الضارة من الناحية الأخلاقية.

إذ لا تكمن العلة من حظر مثل هذه الإعمال بمراعاة الأخلاق[1] والعادات والتقاليد والشريعة الإسلامية بوصفها ركيزة من ركائز المجتمع أو مصدرا من مصادر القانون[2] فقط، بل ولان هذه الأعمال عادة من تجعل المرأة العاملة عرضة للاعتداء والعنف الجسدي أو النفسي أو الجنسي.

وبناء عليه نقترح إضافة حكم يقضي بحظر تشغيل النساء في الأعمال الضارة بهن جسدياً أو نفسياً أو أخلاقياً، وعلى أن يتم تحديد هذه الإعمال بموجب قرار من وزير العمل، أما الموضع الذي يمكن إضافة هذا الحكم إليه فهو نص المادة (69/أ) من قانون العمل الأردني، إذ يمكن تعديله بحث يصبح على النحو الآتي: (الصناعات والإعمال الشاقة والضارة بالنساء جسدياً أو نفسياً أو أخلاقياً والتي يحظر تشغيلهن بها).

---

(1) نصت بعض القوانين على حظر الأعمال الضارة بالمرأة من الناحية الأخلاقية مباشرة، ومن قبيل ذلك ما جاء في المادة (90) من قانون العمل المصري، إذ نصت على الآتي: "يصدر الوزير المختص قرارا بتحديد الأعمال الضارة صحيا أو أخلاقيا وكذلك الأعمال الشاقة وغيرها من الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها". انظر كذلك المادة (89) من القانون ذاته.

(2) انظر: د.محمد علي الشرفي، حقوق المرأة العاملة وفق قانون العمل اليمني، المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، المجلد23، العدد 46، 2008، ص296.

أما قانون العمل العراقي فنقترح تعديل نص المادة (81) منه لتصبح كالأتي: (لا يجوز تشغيل النساء في الأعمال الشاقة أو الضارة بهن جسدياً أو نفسياً أو أخلاقياً...).

المطلب الثاني

الآثار المترتبة على القيام بالاعتداء على المرأة العاملة

تطــرق المشرع لحماية العامل من أشكال الاعتداء والعنف التي قد يتعــرض لهــا، وسواء أكان ذلك العامل رجلا أم امرأة، إذ أجاز المشرع للعامل فسخ عقد العمل بمجرد ارتكاب صاحب العمل أو من ينوب عنه أي فعــل يشكل مساساً بالعامل من الناحية الجسدية أو النفسية أو الجنسية[1]،

---

[1] لا تقتــصر الحمايــة القانونية من الاعتداء أو العنف في قانون العمل على الحالات التي يكون فيها العنف الجسدي أو النفسي أو الجنسي موجها للعامل، بل إن المشرع نفسه أتاح لــصاحب العمل -رجلا كان أو امرأة- باتخاذ قرار بفصل العامل إن هو ارتكب فعل يعد من قبيل الاعتداء او العنف في الحالات الآتية:

أولا. قيام العامل بارتكاب عمل مخل بالآداب العامة في مكان العمل: وسواء أكان ذلك العمل المخــل بــالآداب العامــة موجه إلى أحد رؤسائه أو أي من زملائه أو أي شخص آخر، فالمهم هو ارتكاب ذلك الفعل، وأن يكون في مكان العمل لا خارجة. انظر المادة (28/ح) من قانون العمل.

ثانــيا. اعتداء العامل على غيره من الأشخاص: فقد أجاز المشرع لصاحب العمل فسخ العقد وفصل العامل إذا ما قام الأخير بالاعتداء على غيره، إذ يجوز فصل العامل إذا ارتكب ما من شأنه المساس والإخلال بهيبة صاحب العمل أو المدير المسئول أو أحد رؤسائه. انظر المــادة (28/ط) مــن قانون العمل. الأمر الذي طبقته محكمة التمييز في قضائها، تمييز حقــوق (2001/707- هيــئة عامة)، مجلة نقابة المحامين، العدد السابع والثامن، السنة الخمسون، عمان، 2002، ص 1485.

وعلــى نحو مشابه فان الاعتداء على أحد الزملاء أو العملاء أو موظفي الدولة أو غيرهم مــن الأشــخاص يجيــز لصاحب العمل فصل العامل، لان ذلك يخل بحسن سير العمل، ويــستوي فــي هــذا الاعتداء أن يكون بالضرب أو بالتفوه بألفاظ نابيّة أو حتى بالتشهير والتهديد، أي سواء أكان الاعتداء مادياً أم معنوياً. انظر المادة (28/ط) من قانون العمل.

فقد جاء في المادة (29/أ) من قانون العمل الأردني ما نصه: (يحق للعامل أن يترك العمل دون إشعار مع احتفاظه بحقوقه القانونية عن انتهاء الخدمة وما يترتب له من تعويضات عطل وضرر وذلك في أي من الحالات التالية: 1... 6.إذا اعتدى صاحب العمل أو من يمثله عليه في أثناء العمل أو بسببه وذلك بالضرب أو التحقير أو بأي شكل من أشكال الاعتداء الجنسي المعاقب عليه بموجب أحكام التشريعات النافذة المفعول).

ويتضح من النص السابق أيضاً أن للعامل ترك العمل بمجرد الاعتداء عليه، وسواء أكان ذلك أثناء العمل وفي مكانه، أم بسببه، أي حتى وإن كان خارج مكان العمل وفي غير أوقاته، وبصرف النظر كذلك عن درجة أو شدة الاعتداء، فلا فرق بين الاعتداء فيما لو كان يسيراً أو على درجة من الجسامة والعنف، فالمركز الذي يتمتع به صاحب العمل لا يتيح له بأي حال الاعتداء على العامل ولأي سبب كان، فلا يجوز لصاحب العمل ضرب العامل أو سبّهُ حتى وإن ارتكب العامل خطاءً ما، وإلا فإن

كما ويستوي في هذا الاعتداء أن يكون أثناء العمل أو بسببه حتى وان كان خارج مكان العمل.

وما نص عليه المشرع الأردني جاء بمثله المشرع العراقي، فقد جاء في المادة (127) من قانون العمل ما نصه: "لا يجوز فرض عقوبة الفصل إلا في الحالات الآتية: أولا... خامسا. إذا أتى العامل أكثر من مرة سلوكا لا يأتلف وشرف العمل. سادسا. إذا وقع من العامل اعتداء على صاحب العمل أو ممثله، أو احد رؤسائه في العمل إثناء العمل أو خارجه، شرط أن يبلغ صاحب العمل مكتب العمل في المحافظة خلال 24 ساعة من وقوع الحادث. سابعا. إذا ارتكب العامل، إثناء العمل جناية أو جنحة بحق احد زملائه في العمل، وحكم عليه من اجلها بموجب قرار قضائي بات".

للعامــل الحــق في الفسخ وبغض النظر عن درجة الاعتداء أو شدته، فلا يشترط في ذلك الاعتداء أن يكون على درجة من الجسامة.

كمــا يستوي في الاعتداءات الواقعة على العامل أن تكون بالضرب أو التحقير أو بالاعتداء الجنسي كالاغتصاب أو هتك العرض أو غيره، إذ تــندرج هــذه الاعتداءات ضمن صور الاعتداءات والعنف الثلاث السابق ذكرها، فالضرب يعد من صور الاعتداء أو العنف الجسدي، والتحقير هو صورة من صور الاعتداء أو العنف النفسي، إضافة إلى الاعتداء أو العنف الجنسي. ولكن اقتصار النص على ذكر (الضرب) و(التحقير) و(الاعتداء الجنــسي المعاقــب علــيه) يثير تساؤلا عن مدى شموله لصور وإشكال الاعــتداء والعنف الجسدي والنفسي والجنسي الأخرى، فهل يشمل النص حالات جرح العامل أو التشهير به مثلا؟

لم يتطرق النص لمثل هذه الحالات، مع أن العلة التي جاء من اجلها النص متوافرة في هذه الحالات أيضا، وقد كان من الأولى بالمشرع جعل الــنص أكثــر عمومــية، كالــنص على حظر الاعتداء الجسدي والنفسي والجنــسي ودون التطــرق لحالات محددة من صور الاعتداء الجسدي أو النفــسي، وهــو مــا يــشير بدوره إلى أهمية إعادة النظر في هذا النص وتعديله.

ومــن جانــب آخر فإن الحالة التي أشار إليها المشرع الأردني لا تــسعف العامــل في ترك العمل إذا كان الاعتداء بالضرب أو التحقير أو غيره موجها إلى ذوي العامل كزوجه مثلا، وبالرغم من خطورة مثل هذا الاعتداء وما قد يخلفه من الناحية المعنوية، إذ لا يبقى للعامل والحالة هذه

سوى تحريك الدعوى الجنائية ضد صاحب العمل إذا ما كان فعله يشكل جريمة يعاقب عنها القانون، فضلا عن المطالبة بالتعويض عن الأضرار الناجمة عن ذلك للعامل[1].

الأمر الذي يطرح مجدداً أهمية تعديل المادة (29/أ/7) المشار إليها لتشمل بحكمها ذوي العامل أيضاً.

غير أن المشرع الأردني لم يكتف بمنح العامل الحق في ترك العمل، بل أتاح للجهات المعنية اتخاذ إجراءات محددة بحق صاحب العمل الذي يثبت اعتداءه على عماله أكثر من مرة، فقد نصت الفقرة (ب) من المادة ذاتها على الآتي: (إذا تبين للوزير وقوع اعتداء من صاحب العمل أو من يمثله بالضرب أو بأي شكل من أشكال الاعتداء الجنسي على العاملين المستخدمين لديه، فله أن يقرر إغلاق المؤسسة للمدة التي يراها مناسبة، وذلك مع مراعاة أحكام أي تشريعات أخرى نافذة المفعول).

وما جاء به المشرع الأردني نص على مثله المشرع العراقي، إذ سمح للعامل إنهاء عقد العمل في حال وقع اعتداءات محددة بحقه، فقد جاء في المادة (37) من قانون العمل العراقي ما نصه: (للعامل إنهاء العقد دون إنذار صاحب العمل في إحدى الحالتين الآتيتين: أولا... ثانيا. إذا ارتكب صاحب العمل جنحة أو جناية ضد العامل أو احد إفراد أسرته أثناء العمل أو خارجه).

---

[1] انظر: د.هيثم حامد المصاروة، المنتقى في شرح قانون العمل، الطبعة الأولى، دار الحامد، عمان، 2008، ص253.

وبالمقارنة بين موقف المشرع الأردني والعراقي نجد أنه يسجل للمشرع العراقي شموله بالحماية إفراد أسرة العامل، في حين انه يؤخذ عليه اشتراطه للسماح للعامل بترك العمل شرطين: أولهما: أن يكون الاعتداء صادرا عن صاحب العمل نفسه دون من يمثله، مع أن الاعتداء قد يقع ممن يمثلونه من الأشخاص كأولئك الذين ينيبهم صاحب العمل عنه ويضع في أيديهم الكثير من صلاحياته وسلطاته، وثانيهما: أن يكون الاعتداء الواقع من صاحب العمل يشكل جنحة أو جناية، وهو ما قد يتعذر أو يصعب تحققه أو إثباته في كثير من الأحيان، لا بل أن بقاء العامل في العمل بالرغم من وقوع ذلك الاعتداء عليه قد يغري صاحب العمل بارتكاب اعتداء آخر في مواجهة العامل، الأمر الذي نعتقد بضرورة تلافيه.

ومن جانب آخر فعلى خلاف المشرع الأردني نلاحظ أن المشرع العراقي لم يمنح الجهات الإدارية المختصة الحق باتخاذ أي إجراء في مواجهة صاحب العمل الذي يثبت ارتكابه أكثر من اعتداء بحق العاملين لديه، وهو ما يجدر تبنيه من قبل المشرع العراقي بالسماح لتلك الجهات أو لوزير العمل بإصدار قرار بإغلاق تلك المنشأة التابعة لصاحب العمل، ولاسيما إذا ما كان ذلك الاعتداء يتسم بالعنف، وهو ما عساه يكون رادعا له في ارتكاب أو تكرار مثل هذه الاعتداءات بحق عماله.

نخلص من ذلك إلى أن كل من المشرع الأردني والعراقي لم يفرد نصوصا خاصة أو مباشرة في قانون العمل بخصوص حماية المرأة العاملة من الاعتداءات الشخصية أو العنف، غير أن الأحكام الموجودة في كلا القانونين وأن كانت غير خاصة بحماية المرأة العاملة، إلا أنها تسعفها

شأنها في ذلك شأن أي عامل آخر[1]، لا بل أنها قد تكون من أكثر العمال استفادة من هذه الأحكام، خصوصا وأنها -بسبب طبيعة تكوينها الجسماني- الأكثر عرضة للاعتداء، إذ تتيح لها الأحكام السابقة حماية نفسها في أوجه الاعتداء والعنف الذي قد يرتكب في مواجهتها، وسواء أكانت ذلك الاعتداء أو العنف جسديا أم نفسيا أم جنسيا، الأمر الذي يفضله مد وتوسيع أوجه الحماية بتلافي أوجه النقد السابق ذكرها بصدد موقف كلا القانونين، لذا نقترح على المشرع الأردني والعراقي تبني النص الآتي:

---

(1) تقضي بعض قوانين العمل العربية بمنح العامل ذكرا كان أو أنثى الحق في ترك العمل في حال وقوع اعتداء عليه وعلى نحو ما هي عليه الحال في القانون الأردني والعراقي، غير أنها تختلف في وصف الاعتداء الذي يتيح ذلك، ففي حين يشترط نظام العمل السعودي -مثلا- أن يتسم الاعتداء بالعنف أو القسوة والجور أو الإهانة، نرى المشرع السوداني -مثلا- يشترط فيه أن يكون ذلك الاعتداء معاقبا عليه قانونا، فقد نصت المادة (81) من نظام العمل السعودي على الآتي: "يحق للعامل أن يترك العمل دون إشعار مع احتفاظه بحقوقه النظامية كلها، وذلك في أي من الحالات الآتية:.. 4.إذا وقع من صاحب العمل أو من أحد أفراد أسرته أو من المدير المسؤول اعتداء يتسم بالعنف أو سلوك مخل بالآداب نحو العامل أو أحد أفراد أسرته. 5..إذا اتسمت معاملة صاحب العمل أو المدير المسؤول بمظاهر من القسوة والجور أو الإهانة...". فيما تنص المادة (20) من قانون العمل السوداني على ما يأتي: "يجوز للعامل أن ينهي عقد العمل بدون إنذار صاحب العمل في الحالات الآتية:.. ج.قيام صاحب العمل أو من ينوب عنه بالاعتداء على العامل اعتداءً يعاقب عليه القانون".

وعلى خلاف ما سبق لم يقيد المشرع المصري الاعتداء بوصف خاص لكي يتاح للعامل إنهاء العقد، إذ نصت المادة (121) من قانون العمل المصري على انه: "للعامل إنهاء العقد... إذا وقع على العامل أو أحد ذويه اعتداء من صاحب العامل أو ممن يمثله، ويعتبر الإنهاء في هذه الحالات بمثابة إنهاء للعقد من جانب صاحب العمل بغير مبرر مشروع".

(أ. يجوز للعامل ترك العمل في حال ارتكاب صاحب العمل أو من يمثله اعتداء على العامل أو ذويه.

ب. إذا تبـين للوزيـر وقوع اعتداء من صاحب العمل أو من يمثله على احد العمال المستخدمين لديه، فله أن يقرر إغلاق المؤسسة للمدة التي يراها مناسبة).

ويـشار أيضا إلى أن إعطاء المرأة العاملة الحق في ترك العمل أو إعطـاء الوزيـر الحق في إغلاق المنشأة لا يخل بإمكانية إيقاع العقوبات الجنائية على صاحب العمل إذا ما كان فعله يشكل جريمة، خصوصا وأن المشرع في قانون العقوبات كان قد عرض لحالات الاعتداء الجنسي على العامل وخصص لها عقوبات مشددة[1].

---

[1] لقـد لاحظ المشرع خطورة استغلال صاحب العمل لما له من سلطة على العامل وما قد يـؤدي إليه ذلك من اعتداءات على العامل، إذ شدد من عقوبة بعض الجرائم لهذا السبب كمـا فـي الجـرائم التي تمس الأسرة والاغتصاب، إذ تنص المادة (285/ب) من قانون العقوبات الأردني رقم (33) لسنة 2002 على ما يأتي: "السفاح بين شخص وشخص آخر خاضع لسلطته الشرعية أو القانونية أو الفعلية يعاقب مرتكبه بالأشغال الشاقة المؤقتة لمدة لا تقل عن خمس سنوات". كما نصت المادة (295) من القانون نفسه على الآتي: "1.من واقـع أنثـى أكملت الخامسة عشرة ولم تكمل الثامنة عشرة من عمرها وكان الجاني أحد أصـولها سـواء كـان شرعياً أو غير شرعي أو واقعها أحد محارمها أو من كان موكلاً بتـربيتها أو رعايتها أو له سلطة شرعية أو قانونية عليها عوقب بالأشغال الشاقة المؤقتة مدة لا تقل عن عشر سنوات. 2.ويقضى بالعقوبة نفسها إذا كان الفاعل رجل دين أو مدير مكـتب اسـتخدام أو عاملاً فيه فارتكب الفعل مسيئاً استعمال السلطة أو التسهيلات التي يستمدها من هذه السلطة".

ومع ذلك، نعتقد بضرورة إفراد عقوبة خاصة بحق من يرتكب اعتداء في مواجهة المرأة العاملة، ولاسيما إن كان مرتكبه هو صاحب العمل وكان ذلك الفعل يشكل عنفا، فإذا كان المبدأ بحسب الأصل يقضي بالمساواة بين الرجل والمرأة وعدم التمييز بينهما في المسائل المتعلقة بالعمل، فإن هذا الأصل قد يوجد ما يبرر ويستدعي الخروج عليه، فالاعتداء أو العنف قد يكون له آثار بالغة وخطيرة على المرأة العاملة ومستقبلها وأسرتها وعلى نحو مختلف عن تلك الآثار التي يخلفها الاعتداء أو العنف في مواجهة العامل الرجل، ولنا هنا أن تصور الكثير من الحالات، ولاسيما منها ما يكون فيها الضرر متعديا إلى غير المرأة، كما لو أدى العنف إلى إجهاض حملها، أو الحيلولة دون إرضاعها لطفلها، الأمر الذي ينطبق على حالات الاعتداء أو العنف الجنسي، إذ قد يؤثر ذلك على سمعتها أو على وضعها الأسري إن كانت متزوجة، أو على فرصها في الزواج إن كانت غير متزوجة، لذلك كله نقترح تخصيص العقوبة التالية في كل من قانون العمل الأردني والعراقي، على أن يترك أمر تقريرها وتقديرها للمحكمة وفقا لقناعتها: (يكون للمحكمة معاقبة صاحب العمل أو مدير المؤسسة عن كل حالة اعتداء جسدي أو نفسي أو جنسي يقع ضد المرأة العاملة بالحبس لمدة لا تقل عن ثلاثة أشهر ولا تزيد عن

الأمر الذي نص على مثله المشرع العراقي، إذ جاء في المادة (393) من قانون العقوبات ما نصه: "1.يعاقب بالسجن المؤبد أو المؤقت كل من واقع أنثى بغير رضاها أو لاط بذكر أو أنثى بغير رضاه أو رضاها. 2.يعتبر ظرفا مشددا إذا وقع الفعل في إحدى الحالات التالية: أ... ب.إذا كان الجاني من أقارب المجني عليه إلى الدرجة الثالثة أو كان من المتولين تربيته أو ملاحظته أو من له سلطة عليه أو كان خادما عنده أو عند احد ممن تقدم ذكرهم...". لاحظ أيضا المواد: (385)، (394)، (399) من قانون العقوبات العراقي.

سـنة وتـضاعف العقـوبة بالقـياس إلـى حدها الأعلى في حالة تكرار المخالفة).

كمـا لا يخـل كـل ما سبق بحق المرأة المتضررة من الاعتداء أو العـنف فـي رفـع دعـوى للمطالبة بالتعويض عن سائر الإضرار التي إصـابتها، وسـواء كانـت تلك الإضرار مادية أم معنوية، إذ يبقى أمر الـتعويض المـستحق لها خاضعا لسلطة القاضي وتقديره، ولا شك بأنه سيأخذ في اعتباره مسائل شتى، كصورة الاعتداء وما نجم عنه من نتائج، وما إذا كان له تأثير وتبعات على العاملة وسمعتها وشرفها وكرامتها.

الخاتمة

يجدر بنا بعد دراسة أوجه الحماية القانونية من الاعتداءات الشخصية والعنف الواقع ضد المرأة العاملة أن نعرض لأبرز النتائج والتوصيات التي توصلت إليها الدراسة.

* النتائج

أولاً. لم يورد كل من المشرع الأردني والعراقي أية نصوص خاصة بحماية المرأة العاملة بالذات من الاعتداء أو العنف الواقع بحقها، وكل ما هنالك هو بعض النصوص التي قد تسهم في درء احتمال تعرض المرأة العاملة للاعتداء أو العنف في بعض الأحوال، كما في منعها من العمل الليلي أو في مزاولة بعض الأعمال.

ثانياً. ثمة أعمال خطرة وضارة بالمرأة العاملة لم يتم حظر تشغيل النساء بها، ومن قبيل هذه الأعمال:

أ.الأعمال التي تتضمن الاستفادة من الجسد لأغراض جنسية.

ب.الأعمال التي تتضمن بيع أو تقديم الخمور.

ج.الأعمال التي تتضمن حماية الأنفس والممتلكات بالنسبة لبعض النساء كالحوامل.

ثالثا. واجه المشرع الأردني والعراقي احتمال تعرض العمال للاعتداء والعنف وأتاح لهم ترك العمل حال وقوعه، ولكن ضمن شروط

قد يكون تحقق بعضها غير يسير، والحماية المقررة هنا وعلى الرغم من أن المـــرأة العاملة قد تستفيد منها أكثر من غيرها بحكم تكوينها الجسماني وضـــعفه، إلا أنهـــا مقررة للعمال كافة، وتستفيد منها المرأة العاملة مثلها كمثل أي عامل آخر.

كمـــا تقتـــصر الحـــالات التي يجوز فيها للعمال ترك العمل بسبب الاعـــتداء أو العـــنف في القانون الأردني على حالات الضرب والتحقير، إضـــافة إلـــى الاعتداء الجنسي المعاقب عليه قانوناً، مع أن هناك صور أخـــرى للاعتداء غير هذه المذكورة لم تشر إليها الأحكام المتعلقة بالحماية مـــن الاعـــتداء والعنف. وهو ما ينطبق على القانون العراقي أيضا، إذ لم تشمل الحماية جميع صور الاعتداءات.

*** التوصيات**

أولاً. يجـــدر تعـــديل نص المادة (69\أ) من قانون العمل الأردني، ونقتـــرح إعـــادة صـــياغته ليصبح كالآتي: (الصناعات والإعمال الشاقة والـــضارة بالنساء جسدياً أو نفسياً أو أخلاقياً والتي يحظر تشغيلهن بها). وتعديل المادة (81) من قانون العمل العراقي، ونقترح لهذا الغرض النص الآتـــي: (لا يجوز تشغيل النساء في الأعمال الشاقة أو الضارة بهن جسدياً أو نفسياً أو أخلاقياً...).

ثانـــياً. يجـــدر بالمشرع الأردني والعراقي إدراج تعديل على النص المـــتعلق بحمايـــة العامل من الاعتداء، إذ يمكن لهذا الغرض تبني النص الآتـي:

(أ. يجوز للعامل ترك العمل في حال ارتكاب صاحب العمل أو من يمثله اعتداء على العامل أو ذويه.

ب. إذا تبين للوزير وقوع اعتداء من صاحب العمل أو من يمثله على احد العمال المستخدمين لديه، فله أن يقرر إغلاق المؤسسة للمدة التي يراها مناسبة).

ثالثا. يحسن بالمشرع الأردني والعراقي إفراد عقوبة خاصة بحالات الاعتداء والعنف ضد المرأة العاملة، إذ نقترح أن تكون على النحو الآتي: (يكون للمحكمة معاقبة صاحب العمل أو مدير المؤسسة عن كل حالة اعتداء جسدي أو نفسي أو جنسي يقع ضد المرأة العاملة بالحبس لمدة لا تقل عن ثلاثة أشهر ولا تزيد عن سنة وتضاعف العقوبة بالقياس إلى حدها الأعلى في حالة تكرار المخالفة).

قائمة المراجع

1. د.عبد الواحد كرم، معجم مصطلحات الشريعة والقانون، الطبعة الثانية، عمان، 1998.
2. د.محمد على الشرفي، حقوق المرأة العاملة وفق قانون العمل اليمني، المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، المجلد23، العدد 46، 2008.
3. د.محمود أبو زيد، المعجم في علم الإجرام والاجتماع القانوني، دار الكتاب، القاهرة، دون سنة نشر.
4. د.هيثم حامد المصاروة، المنتقى في شرح قانون العمل، الطبعة الاولى، دار الحامد، عمان، 2008.

معاجم اللغة العربية

5. ابن منظور، لسان العرب، دار المعارف، الإسكندرية، دون سنة طبع.
6. محمد بن أبي بكر الرازي، مختار الصحاح، الطبعة الأولى، دار الحديث، القاهرة، 2000.

التشريعات

1. قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996.

2. قانون العقوبات الاردني رقم (16) لسنة 1960.

3. قانون العمل العراقي رقم (71) لسنة 1987.

4. قانون العقوبات العراقي رقم (111) لسنة 1969.

5. نظام العمل السعودي لسنة 1426.

6. قانون العمل السوداني لسنة 1997.

7. قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003.

القرارات الوزارية

1. قــرار وزير العمل الأردني الخاص بالأعمال والأوقات التي يحظر تشغيل النساء فيها لسنة 2010.
2. قــرار وزيــر العمــل الأردني الخاص بالأعمال الخطرة والمرهقة والمضرة بصحة الأحداث لسنة 2011.

الاتفاقيات الدولية

الاتفاقية الدولية للقضاء على كل أشكال التمييز ضد المرأة.

القرارات القضائية

تمييز حقوق (2001/707- هيئة عامة)، مجلة نقابة المحامين، العدد السابع والثامن، السنة الخمسون، عمان، 2002، ص 1485.

الدراسة الثالثة

التنظيم القانوني لإجازة الأمومة

الدراسة الثالثة

التنظيم القانوني لإجازة الأمومة

مقدمة

تحــتاج المرأة العاملة أثناء حمالها وفي فترة وضعها لمولودها إلى الخلود للراحة واستجماع قواها، إذ تصل إلى مرحلة من الوهن والضعف بحـيث يتعذر عليها أداء أي عمل أو على الأقل يصعب عليها أداؤه على الوجه المطلوب.

لذلك فأن ثمة اعتبارات صحية وإنسانية تقضي بمنح العاملة في مثل هــذه الحالة إجازة تلائم حاجاتها وما تمر به من مراحل، ولعل الأمر لو ترك لحرية طرفي علاقة العمل وما يتوصلان بشأنه من اتفاق لأفضى إلى مــنح المــرأة العاملـــة إجازة قصيرة تضيق عن الوفاء بحاجاتها، أو مع حرمانها من الأجر طوال مدة الإجازة.

ونظــرا لذلك فقد سعى المشرع الأردني من خلال قانون العمل رقم (8) لــسنة 1996 نحو توفير حماية فاعلة للمرأة العاملة الحامل في حالة الحمل والولادة، حيث قرر لها إجازة مأجورة تتلاءم مع ظروفها وحاجاتها في تلك الفترة، وذلك من خلال تنظيم الأحكام المتعلقة بإجازة خاصة بهذه الأغراض تسمى إجازة الأمومة.

والقانون المتقدم وعلى الرغم من انه ينظم جملة من الأحكام المتعلقة بإجــازة الأمــومة، غير انه قد يثير جدلا حول مسائل عدة، لا تقف عند

تسمية هذه الإجازة أو مدى ملاءمة مدتها لحاجات العاملة، بل تطال نطاق هذه الإجازة، إذ يثار الشك حول اقتصارها على الوضع فقط ومدى إمكانية شمولها للإجهاض، وبالمثل أيضا يثار الشك حول اقتصارها على العاملات المتزوجات ومدى شمولها لغير المتزوجات؟

وعلى نحو مشابه فإن التساؤل يطرح عن طبيعة العلاقة بين إجازة الأمومة من جهة والإجازة المرضية من جهة أخرى، وما إذا كان يؤثر استحقاق أحدهما على الأخرى؟ كما قد يثار التساؤل حول صلاحيات صاحب العمل بشأن المرأة العاملة التي يثبت قيامها بالعمل أثناء فترة الإجازة، هل يجوز فصلها أم يكتفى بإنذارها أو حرمانها من الأجر؟

وبناء عليه، فإن دراسة الأحكام المتعلقة بإجازة الأمومة سيكون من خلال توزيع الدراسة على مطلبين، بحيث نخصص أحدهما لتحديد مضمون هذه الإجازة، فيما نتطرق فيا الآخر إلى أحكامها، آخذين بعين الاعتبار ما توافر من أحكام القضاء وأراء الفقهاء.

وعليه فإن الدراسة ستنقسم على النحو الآتي:

المطلب الأول: مضمون إجازة الأمومة.

المطلب الثاني: أحكام إجازة الأمومة.

المطلب الأول

مضمون إجازة الأمومة

لقـد عالج قانون العمل الأردني إجازة الأمومة من خلال نص وحيد هـو نـص فـي المادة (70) منه، والذي جاء على النحو الآتي: (للمرأة العاملة الحق في الحصول على إجازة أمومة بأجر كامل قبل الوضع وبعده مجمـوع مـدتها عـشرة أسابيع، على أن لا تقل المدة التي تقع من هذه الإجـازة بعـد الوضع عن ستة أسابيع، ويحظر تشغيلها قبل انقضاء تلك المدة)[1].

ويمكن من خلال هذا النص الوقوف على مضمون هذه الإجازة، إذ قد يسهم في ذلك محاولة استنباط مفهومها وما يجب لاستحقاقها.

أولاً. مفهوم إجازة الأمومة

لم يتفق الفقه على مصطلح واحد يسمي به هذه الإجازة، وذلك نظرا لامـتدادها علـى مراحل ثلاثة، هي الحمل والوضع والحضانة، لذلك فإن الـبعض يـسميها: "إجـازة الحمل والولادة"[2]، في حين يسميها البعض:

---

[1] تقضي قوانين العمل العربية المختلفة بمنح المرأة العاملة إجازة خاصة بالأمومة "الولادة"، انظـر على سبيل المثال: المادة (84) من قانون العمل العراقي رقم (71) لسنة 1987. المـادة (151) مـن نظـام العمـل السعودي لسنة 1426. المادة (46) من قانون العمل السوداني لسنة 1997. المادة (91) من قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003.

[2] انظر: المادة (84) من قانون العمل العراقي. انظر: د.عبد الواحد كرم، قانون العمل في التشريع الأردني، الطبعة الأولى، دار الثقافة، عمان، 1998، ص169.

"إجـازة الوضــع والحـضانة"[1]، كمـا يــسميها البعض الآخر: "إجازة الوضـــع"[2]، أو "إجازة الولادة"[3]، غير أن الواضح من نص المادة (70) مــن قانــون العمــل أن المــشرع الأردني يفضل إطلاق تسمية:"إجازة الأمومة"، الأمر الذي سايره فيه جانب من الفقه[4].

واتساقا مع التسميات المتعددة لهذه الإجازة ظهرت تعريفات مختلفة لهــا، حــيث اقتــصر بعض هذه التعريفات على مرحلة دون أخرى من المراحل الثلاثة السابقة.

---

(1) انظــر: د.محمد علي عمران، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل الجديد، القاهرة، دون سنة طبع، ص244.

(2) انظــر: المادة (151) من نظام العمل السعودي. المادة (46) من قانون العمل السوداني. المــادة (91) مــن قانــون العمــل المصري. انظر: د.محمد حلمي مراد، قانون العمل والتأميــنات الاجتماعية، الطبعة الرابعة، مطبعة نهضة مصر، القاهرة، 1961، ص514. د.أحمــد خلــيف الضمور، الوجيز في شرح التشريعات العمالية والاجتماعية في المملكة الأردنية الهاشمية، 2005، ص68.

(3) انظــر: د.عامر محمد علي، شرح قانون العمل الأردني، الطبعة الأولى، المركز القومي للنشر، اربد، 1999، ص131.

(4) انظــر: د.غالب الداوودي، شرح قانون العمل، الطبعة الثالثة، دار وائل، عمان، 2004، ص130. د.أحمــد أبو شنب، شرح قانون العمل الجديد، الطبعة الأولى-الإصدار الرابع، دار الــثقافة، عمــان، 2003، ص248. د.سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل، الطبعة الأولى، دار الثقافة، عمان، 2005، ص372.

فقد عرف البعض إجازة الأمومة بأنها: الإجازة التي تمنح للعاملة للعناية بطفلها وفق الأحوال التي حددها القانون[1].

والواضح من هذا التعريف أنه لا يشير إلى مرحلة الوضع، بل يعتبرها مرحلة منفصلة وسابقة على الأمومة، لذلك فهو يذهب إلى إيراد تعريف خاص بإجازة الوضع فيعرفها على أنها: الإجازة التي تمنح للعاملة بمناسبة الوضع[2].

ومع ذلك فإن المشرع الأردني لم ير ضرورة للتفريق بين المرحلتين في التسمية أو في استحقاق كل منهما إجازة مستقلة، ولعل الحكمة من ذلك تكمن في الارتباط الشديد للمرحلتين ببعضهما البعض، فضلا عن استيعاب مصطلح الأمومة لأهم مرحلتين في هذه الإجازة، أي مرحلتي الوضع والحضانة، فهي وعلى الرغم من أنها تمتد لتشمل جزء من مرحلة الحمل إلا أنها تتركز وتمتد في مرحلتي الوضع والحضانة، فكان استخدام مصطلح الأمومة الأوسع نطاقا لشموله المراحل الغالبة في الإجازة.

وبناء عليه، نعتقد بإمكانية تعريف إجازة الأمومة كالآتي: إجازة مأجورة تستحقها المرأة العاملة للوضع والمرحلة التالية له مباشرة.

---

(1) انظر: د.عبد الواحد كرم، معجم المصطلحات الشريعة والقانون، الطبعة الثانية، عمان، 1997، ص14. د.بشار عدنان ملكاوي، معجم تعريفات مصطلحات القانون الخاص، الطبعة الأولى، دار وائل، عمان، 2008، ص8.

(2) انظر: د.عبد الواحد كرم، المعجم، المرجع السابق، ص15.

وتختلف هذه الإجازة عن الإجازة المرضية من وجوه عدة، أهمها الاختلاف من حيث النطاق وسبب الاستحقاق، فالإجازة المرضية تستحق لجميع العمال وبسبب عارض صحي غير اعتيادي يلم بالعامل، أما إجازة الأمومة فتستحق للمرأة العاملة وبسبب حالة اعتيادية طبيعية ترتبط بالتكوين الجسماني للمرأة وما أودع بها من فطرة.

ثانياً. استحقاق إجازة الأمومة

لا يجب لاستحقاق إجازة الأمومة إلا أن تكون المرأة العاملة قد اقتربت من مرحلة الوضع، إذ لم يشترط المشرع الأردني فوق ذلك أي شرط آخر، وهو ما يسجل له بلا شك[1].

أما المقصود بالوضع هنا فهو: المرحلة التي ينفصل فيها الجنين عن أمه بصورة اعتيادية.

---

[1] يذهب جانب من المشرعين إلى إيراد جملة من الشروط لاستحقاق هذه الإجازة، وذلك لإيجاد نوع من التوازن في العلاقة مع صاحب العمل، خصوصا وأن مدة هذه الإجازة لا تعد قصيرة، ومن قبيل ذلك موقف المشرع المصري، إذ اشترط توافر ما يأتي لاستحقاق الإجازة الوضع:

أ. أن تكون العاملة قد أمضت عشرة أشهر في خدمة صاحب العمل.

ب. أن تقدم العاملة شهادة طبية مبينا فيها التاريخ الذي يرجح فيه حدوث الوضع.

ج. ألا تستحق العاملة هذه الإجازة أكثر من مرتين طوال مدة الخدمة. انظر المادة (91) من قانون العمل المصري.

وكذلك هي الحال لدى المشرع السوداني، إذ اشترط لاستحقاق هذه الإجازة انقضاء ستة أشهر على تعيين العاملة، واثبات التاريخ المتوقع في الوضع بشهادة طبيب. انظر: المادة (46) من قانون العمل السوداني.

ولا يهم من بعد ذلك أن يكون المولود حيا أو ميتا[1]. كما لا يهم أن يكـــون هذا الانفصال طبيعيا أو بوساطة تدخل جراحي، فالمهم فقط هو أن يتم الانفصال طبيعيا.

ومــؤدى ذلــك بحسب ما يرى البعض[2] أن يستبعد من نطاق هذه الإجازة الحالات التي تتعرض فيه المرأة العاملة للإجهاض، ذلك أن عملية الانفصال لا تكون اعتيادية، غير أن ذلك لا يمنع من إمكانية استفادتها من الإجازة المرضية.

بــيد أن اتجــاه آخر في الفقه[3] يرى أن القواعد الخاصة بإجازات الوضع تسري على حالات الولادة وحالات الإجهاض عل حد سواء.

ولعــل وجــود مثل الرأيين السابقين يثير شكا حول الرأي الأقرب للقبول في القانون الأردني، ذلك أن النظر إلى نص المادة (70) من قانون العمل يوحي بان هذه الإجازة قاصرة على حالات الوضع دون الإجهاض، فالمــشرع يستخدم صراحة مصطلح "الوضع"، ولو أنه أراد شمول حالات الإجهــاض إلى جانبه لصرح بذلك، الأمر الذي يعززه استخدام مصطلح الأمومة في تسمية هذه الإجازة، والأمومة بلا شك تفترض وجود مولود، وهو ما لا يتحقق في حالات الإجهاض.

---

(1) انظر: د.السيد عيد نايل، شرح قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006، ص321. د.عــبد العزيز عبد المنعم خليفة، الأحكام العامة لعقد العمل الفردي، دار الكتب القانونية، المحلة الكبرى، 2004، ص145.

(2) انظر: د.السيد عيد نايل، المرجع السابق، ص321.

(3) انظر: د.محمد حلمي مراد، المرجع السابق، ص516.

غيــر أن التدقيق في الحكمة من منح هذه الإجازة قد يوحي بخلاف ذلك، ذلك أن استحقاق هذه الإجازة لا يتعلق بالعناية الحثيثة التي يحتاجها المولــود عقب ولادته، بل أنه يرتبط أيضا بإعطاء قسط من الراحة للمرأة العاملة أثناء فترة نفاسها، وهو ما يمكن ملاحظ الحاجة إليه لدى المرأة في حــالات الإجهاض، يضاف إلى ذلك أيضا أن أنصار قصر إجازة الوضع علــى حــالات الانفــصال الاعتيادي لا ينكرون استحقاق المرأة لإجازة الأمــومة حتى وان وضعت مولودها ميتا، الأمر الذي لا يفترق كثيرا عن حالات الإجهاض، لذا فالأولى اتخاذ موقف واحد من كلا الحالتين.

على أن الأولى من ذلك أيضا تدخل المشرع مباشرة للنص على منح العاملــة إجازة أمومة، إلى جانب شمول المرأة العاملة في حالة الإجهاض - ولاســيما غيــر المــتعمد منه- وحالة الوضع إذا ما كان المولود ميتا بإجازة خاصة أخرى، على ألا تمنح للمرأة العاملة أكثر من مرة في العام الواحد.

ومــن جانــب آخر فإن التساؤل قد يطرح حول شمول هذه الإجازة للمرأة العاملة غير المتزوجة إذا ما حملت، فهل تستحق إجازة أمومة؟

لــم يتطرق المشرع إلى هذه الحالة تحديدا، ولكن النص الذي أورده لا يفرق بين حالة وأخرى بناء على وجود عقد زواج من عدمه، وبالتالي فــلا مانــع يحول دون استفادتها من هذه الإجازة في ظل النص الحالي، لاسيما وان طفلها قد يتضرر من عدم إعطائها هذه الإجازة.

ويــشار هــنا إلى أن تمتع المرأة بهذه الإجازة لا يمس حقها بالتمتع بالإجــازة المرضــية إذا ما احتاجت إليها، وسواء كان المرض ناجم عن الحمــل أو الوضع أو غيره من الأسباب[1]، فهذه الإجازة -أي الأمومة- تعد خاصة وإضافية، وألا لما كان هناك داعٍ لإيرادها بنص منفصل.

---

[1] تطــرقت بعض التشريعات العربية للمدة التي تتغيب فيها المرأة العاملة عن العمل بسبب مرض ناجم عن الحمل والوضع، إذ قضت بعضها بتمديد فترة إجازة الوضع، فيما قضت بعــضها باعتــبارها في إجازة مرضية، في حين اقتصر بعضها على حظر فصل العاملة أثــناء هذه الفترة، فقد جاء في المادة (84/ثانيا) من قانون العمل العراقي ما نصه: "يجوز للجهــة الطبية المختصة أن تقرر جعل فترة الإجازة المبينة في البند (أولا) من هذه المادة مــدة لا تزيد على تسعة أشهر في حالة... ظهور مضاعفات قبل الوضع أو بعده، وتكون المــدة الزائدة عما ورد في البند (أولا) من هذه المادة، إجازة بدون اجر...". فيما نصت المادة (46/ج) من قانون العمل السوداني على الآتي: "إذا تغيب المرأة العاملة بعد انقضاء المدة المسموح بها في الفقرتين (أ) و (ب) أعلاه بسبب مرض ناتج عن الحمل أو الوضع مما يجعلها غير قادرة على استئناف العمل بشهادة من الطبيب تعتبر في إجازة مرضية". فــي حين نصت المادة (156) من نظام العمل السعودي على ما يأتي: "لا يجوز لصاحب العمــل فــصل العاملــة أثناء فترة مرضها الناتج عن الحمل أو الوضع، ويثبت المرض بشهادة طبية معتمدة، على ألا تتجاوز مدة غيابها مائة وثمانين يوماً".

المطلب الثاني

أحكام إجازة الأمومة

إذا ما استحقت المرأة العاملة إجازة الأمومة، فأنها تستطيع التمتع بها للمدة التي حدد المشرع الأردني وبحسب الكيفية التي أتاحها، إذ لم يشأ المشرع فرضها بصورة حدية.

ومن جانب آخر فأنه يترتب على استحقاق هذه الإجازة بعض الحقوق للمرأة العاملة إلى جانب بعض الواجبات التي تقع على عاتقها.

وعليه فإن التطرق لأحكام هذه الإجازة يتطلب التعرض لمدتها بالإضافة إلى الحقوق والواجبات المترتبة عليها.

أولاً. مدة إجازة الأمومة

لقد حدد المشرع الأردني مجموع مدة إجازة الأمومة بعشرة أسابيع[1]، ولكنه عاد ليوزع هذه المدة على قسمين، بحيث يتم التمتع بقسم

---

[1] انظر المادة (70) من قانون العمل الأردني.

ويلاحظ تباين مواقف التشريعات العربية من مسألة تحديد مدة الإجازة، وإن كانت جميعها قد قسمت هذه الإجازة إلى قسمين، احدهما يسبق الوضع والآخر يليه. فقد جعلها المشرع العراقي اثنان وسبعون يوما بحيث تكون المدة السابقة على الوضع ثلاثون يوما والباقي عقب الوضع. كما أنه أجاز تمديد هذه الإجازة في ظروف معينة. انظر المادة (84) من قانون العمل العراقي. وحددها نظام العمل السعودي بعشرة أسابيع، أربعة منها قبل الوضع وستة عقبه. انظر المادة (151) من نظام العمل السعودي. وجعلها المشرع السوداني ثمانية أسابيع، أربعة منها قبل الوضع وأربعة بعده مع جواز الاتفاق على جعل

منها قبل الوضع، وبالقسم الآخر بعد الوضع، واللافت للنظر هنا انه هذين القـــسمين يتميـــزان عـــن بعضهما من حيث أن أحدهما اختياري والآخر إجباري، كما يأتي:

أ. القسم الاختياري من الإجازة:

وهـــو القسم الأول منها، إذ يمكن للمرأة العاملة التمتع بمدة إجازة لا تـــزيد عن أربعة أسابيع قبل الوضع، فيجوز لها الحصول على مدة إجازة لأســـبوع أو أسبوعين مثلا، إذ يكون الخيار في ذلك متروكا للمرأة العاملة وحـــدها ووفقـــا لما تراه في مصلحتها، ومعنى ذلك أن صاحب العمل لا يستطيع إجبار العاملة على اخذ تلك المدة كاملة أو مدة محددة منها(1).

ب. القسم الإجباري من الإجازة:

وهـــو القـــسم التالي للوضع، إذ يجب أن تحصل المرأة العاملة على إجازة لا تقل مدتها عن ستة أسابيع بعد الوضع، فيجوز التمتع بمدة إجازة تمتد لثمانية أو تسعة أسابيع مثلا، أما إذا استنفذت العاملة مدة الإجازة ولم يكن قد مضى عليها بعد الوضع ستة أسابيع، فإن هذه الفترة تمدد إلى ستة أســـابيع، علـــى ألا تـــستحق عن الفترة الزائدة هذه أجرا، إذ يحظر نهائيا

المـــدة الـــسابقة على الوضع أسبوعين والتالية للوضع ستة أسابيع. انظر المادة (46) من قانـــون العمـــل الـــسوداني. أما المشرع المصري فقد حددها بتسعين يوما وحظر تشغيل العاملـــة خلال الخمسة والأربعين يوماً التالية للوضع. انظر المادة (91) من قانون العمل المصري.

(1) انظـــر: د.حسن كيرة، أصول قانون العمل، الطبعة الثالثة، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1983، ص622.

تشغيلها قبل انقضاء تلك المدة، وهو ما يعني أنه يجب وقف عقد العمل في المـدة الـزائدة عن العشرة أسابيع إذا ما استلزم الأمر استكمال مدة الستة أسابيع التالية للوضع، ودون أدنى مسؤولية على العاملة في كل حالة تزيد فيها مدة الإجازة عن عشرة أسابيع، فتأخر الولادة يعد من الأمور المتوقعة عادة.

وجديـر بالذكر أن مانعا لا يحول دون تمتع المرأة العاملة بإجازتها كاملـة بعـد الوضـع، بحيث تحصل على إجازة لمدة عشرة أسابيع تالية للوضـع بالكامل، ودون الحصول على أي مدة قبل الوضع، إذ قد يسعف العاملة في سبيل تحقيق مثل هذه النتيجة تمتعها بإجازات أخرى كالإجازة السنوية أو تمتعها بعطل رسمية في المرحلة السابقة على الوضع.

أما كيفية تحديد وقت هذه الإجازة فانه بلا شك يرتبط بتاريخ وضع العاملـة لحملها، إذ يفترض بها تقديم شهادة طبية مبيناً فيها التاريخ الذي يرُجح فيه حصول الوضع لتحديد تاريخ بدأ مدة الإجازة[1]، وبحيث لا تقل المـدة اللاحقة على الوضع عن ستة أسابيع، أي توزيعها على النحو الذي حـدده المـشرع، علـى أن ذلك لا يمنع صاحب العمل من إعفاء المرأة العاملة من تقديم مثل تلك الشهادة.

---

(1) لقـد قـضت بعـض التشريعات العربية بحكم مماثل لإثبات التاريخ المرجح للولادة، فقد تطلـبت المادة (84) من قانون العمل العراقي إثبات ذلك بشهادة طبية صادرة من الجهة المختـصة. وقـضت المـادة (151) من نظام العمل السعودي أن يكون الإثبات بموجب شـهادة طبية مصدقة من جهة صحية. أما المادة (46) من قانون العمل السوداني فجعلت الإثـبات بـشهادة من الطبيب. في حين اشترطت المادة (91) من قانون العمل المصري لاسـتحقاق المـرأة العاملة لهذه الإجازة أن تقدم شهادة طبية مبينا بها التاريخ الذي يرجح حصول الوضع فيه.

على أنه يجدر بالمشرع زيادة مدة هذه الإجازة، لأنها قد تضيق عن تلبية حاجات المرأة ومتطلباتها ومولودها في تلك الفترة، وأسوة بما فعله بعض المشرعين أيضا[1]، إذ يحسن زيادة مدتها لثلاثة أسابيع إضافية – مثلا، ونقترح لهذا الغرض تنظيم أحكام إجازة الأمومة وفقا للنص الآتي:

أ. تستحق المرأة العاملة إجازة أمومة مدفوعة الأجر مجموع مدتها تسعون يوما قبل الوضع وبعده، على أن لا تقل المدة التي تقع من هذه الإجازة بعد الوضع عن ستة أسابيع، كما يحظر تشغيلها قبل انقضاء تلك المدة.

ب. تستحق المرأة العاملة إجازة مدفوعة الأجر مجموع مدتها سبعون يوما ولمرة واحدة خلال العام في حالات الإجهاض غير المتعمد والوضع إذا ما كان المولود ميتا.

---

[1] تنص المادة (91) من قانون العمل المصري على الآتي: (للعاملة التي أمضت عشرة أشهر في خدمة صاحب عمل أو أكثر الحق في إجازة وضع مدتها تسعون يوما...).

كما يلاحظ بأن جانب من التشريعات العربية تتيح زيادة إجازة الوضع للمرأة العاملة في بعض الأحوال، كما في حالات محددة، وهي:

أ.الولادات الصعبة "المتعسرة".

ب.ولادة أكثر من طفل واحد "توأم".

ج.ظهور مضاعفات قبل الوضع أو بعده.

إذ أجاز المشرع العراقي جعل هذه الإجازة لمدة لا تزيد على تسعة أشهر، على أن تكون المدة الزائدة عن المدة الاعتيادية "72 يوما" بدون اجر. انظر المادة (84) من قانون العمل العراقي.

تشغيلها قبل انقضاء تلك المدة، وهو ما يعني أنه يجب وقف عقد العمل في المــدة الـــزائدة عن العشرة أسابيع إذا ما استلزم الأمر استكمال مدة الستة أسابيع التالية للوضع، ودون أدنى مسؤولية على العاملة في كل حالة تزيد فيها مدة الإجازة عن عشرة أسابيع، فتأخر الولادة يعد من الأمور المتوقعة عادة.

وجديـــر بالذكر أن مانعا لا يحول دون تمتع المرأة العاملة بإجازتها كاملـــة بعـــد الوضـــع، بحيث تحصل على إجازة لمدة عشرة أسابيع تالية للوضـــع بالكامل، ودون الحصول على أي مدة قبل الوضع، إذ قد يسعف العاملة في سبيل تحقيق مثل هذه النتيجة تمتعها بإجازات أخرى كالإجازة السنوية أو تمتعها بعطل رسمية في المرحلة السابقة على الوضع.

أما كيفية تحديد وقت هذه الإجازة فانه بلا شك يرتبط بتاريخ وضع العاملـــة لحملها، إذ يفترض بها تقديم شهادة طبية مبيناً فيها التاريخ الذي يرُجح فيه حصول الوضع لتحديد تاريخ بدأ مدة الإجازة[1]، وبحيث لا تقل المـــدة اللاحقة على الوضع عن ستة أسابيع، أي توزيعها على النحو الذي حـــدده المـــشرع، علـــى أن ذلك لا يمنع صاحب العمل من إعفاء المرأة العاملة من تقديم مثل تلك الشهادة.

---

[1] لقـــد قـــضت بعـــض التشريعات العربية بحكم مماثل لإثبات التاريخ المرجح للولادة، فقد تطلـــبت المادة (84) من قانون العمل العراقي إثبات ذلك بشهادة طبية صادرة من الجهة المختـــصة. وقـــضت المـــادة (151) من نظام العمل السعودي أن يكون الإثبات بموجب شـــهادة طبية مصدقة من جهة صحية. أما المادة (46) من قانون العمل السوداني فجعلت الإثـــبات بـــشهادة من الطبيب. في حين اشترطت المادة (91) من قانون العمل المصري لاســـتحقاق المـــرأة العاملة لهذه الإجازة أن تقدم شهادة طبية مبينا بها التاريخ الذي يرجح حصول الوضع فيه.

ومن جهة أخرى، فأنه يحظر على صاحب العمل فصل العاملة أثناء إجازة الأمومة والفترة السابقة عليها، وألا لضاعت الحكمة من إقرار هذه الإجازة[1]، وقد طبقت محكمة التمييز ذلك في أحد قراراتها حيث جاء فيه: (إن المادة 27/أ/1 من قانون العمل نصت بصراحة على عدم جواز إنهاء خدمة المرأة العاملة الحامل ابتداء من الشهر السادس من حملها أو خلال إجازة الأمومة وحتى على عدم جواز توجيه إشعار إليها (أي إنذار) لإنهاء خدماتها. وحيث انه من المقرر فقها وقضاء أن نصوص قانون العمل فيما أمرت به أو أنهت عنه لتحقيق مصلحة للعامل أو تقرير حق له هي من النظام العام والتي لا يجوز حتى الاتفاق على مخالفتها ويعتبر التصرف المخالف لهذه النصوص باطلا ويحق للمحكمة إثارته والقضاء به من تلقاء نفسها)[2].

وبالرغم من ذلك، فإن حظر فصل المرأة العاملة أثناء إجازة الأمومة ليس حظرا مطلقا، إذ عاد المشرع ليستثني منه الحالات التي يثبت فيها قيام المرأة العاملة بالعمل لدى صاحب عمل آخر أثناء الإجازة[3]، فقد جاء

---

[1] انظر المادة (27) من قانون العمل الأردني.

وانظر كذلك: المادة (155) من نظام العمل السعودي. المادة (2/46) من قانون العمل السوداني. المادة (20)، (27) من قانون العمل المصري.

[2] تمييز حقوق (1998/2298). المجلة القضائية، عمان، 1999، ص3.

[3] اختلفت مواقف التشريعات العربية من مسألة عمل المرأة أثناء إجازة الأمومة "الوضع"، فقد قضى نظام العمل السعودي بحرمان العاملة من أجرها عن مدة الإجازة، إذ نصت المادة (157) منه على الآتي: "يسقط حق العاملة فيما تستحقه وفقاً لأحكام هذا الباب إذا عملت لدى صاحب عمل آخر أثناء مدة إجازتها المصرح بها، ولصاحب العمل الأصلي- في هذه الحالة – أن يحرمها من أجرها عن مدة الإجازة، أو أن يسترد ما أداه لها".

فـــي المـــادة (27) من قانون العمل ما نصه: (أ. مع مراعاة أحكام الفقرة (ب) من هذه المادة لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل أو توجيه إشعار إليه لإنهاء خدمته في أي من الحالات التالية:

1. المـــرأة العاملـــة الحامل ابتداء من الشهر السادس من حملها أو خلال إجازة الأمومة...

ب. يصبح صاحب العمل في حل من أحكام الفقرة (أ) من هذه المادة إذا استخدم العامل لدى صاحب عمل آخر خلال أي من المدد المنصوص عليها في تلك الفقرة).

مـــن ذلـــك يتبين أن فصل العاملة الحامل التي يثبت عملها لا يكون صحيحا إلا إذا كان العمل لدى صاحب عمل آخر، وهذا معناه أن الفصل لا يكون صحيحا إذا كان العمل يتم لحساب المرأة الخاص، وهو ما قد يعد تفريقا غير مبرر بين حالتين تتساويان في العلة.

فـــإذا ما علمنا أن عمل المرأة العاملة أثناء إجازة الوضع ما كان إلا لسعيها إلى الحصول على مصدر رزق إضافي لمواجهة النفقات الإضافية

أمـــا المـــشرع المـــصري فقد سمح في مثل هذه الأحوال باسترداد الأجر وإيقاع الجزاء التأديبـــي، إذ جاء في المادة (92) من قانون العمل ما نصه: "...لصاحب العمل حرمانها مـــن الـــتعويض عـــن أجـــرها عن مدة الإجازة أو استرداد ما تم أداؤه إليها منه إذا ثبت اشتغالها خلال الإجازة لدى صاحب عمل آخر وذلك مع عدم الإخلال بالمسائلة التأديبية".
كما أشار المشرع العراقي إلى حظر عمل المرأة أثناء هذه الإجازة، إذ نصت المادة (85) من قانون العمل العراقي على ما يأتي: "لا يجوز لمن كانت مجازة بإجازة الحمل والولادة أن تمارس عملا مأجورا أو أي عمل يعرض حالتها الصحية للضرر".

التــي قــد تتطلــبها مرحلة الولادة والحضانة، كان من المنطقي مطالبة المــشرع بإعــادة النظر في الجزاء المفروض عليها في حالة عملها أثناء الإجازة، ففصل العاملة لهذا السبب لا يخلو من شدة والأولى التخفيف منه بحــرمانها مــن أجرها عن تلك المدة بالإضافة إلى إتاحة المجال لإيقاع الجزاء التأديبي عليها، لذا نقترح إضافة فقرة خاصة بهذه الحالة إلى نص المادة (27) من قانون العمل الأردني، إذ نقترح تبني النص الآتي:

(ج. يجوز لصاحب العمل حرمان العاملة من أجرها إذا ثبت قيامها بالعمل أثناء فترة إجازة الأمومة مع عدم الإخلال بالجزاء التأديبي).

فــإذا مــا انــتهت مدة هذه الإجازة فإنه يتوجب على المرأة العاملة الالــتحاق بعملهــا، على أن ذلك لا يحول دون تمتعها بإجازة أخرى إن توافــرت شــروطها، كما أن للمرأة العاملة في الفترة التالية لهذه الإجازة التمــتع بفترات لإرضاع مولودها[1]، وإيداعه لدى دار الحضانة التي يلزم بتهيئتها صاحب العمل[2].

---

[1] لقد حدد المشرع الأردني كيفية تمتع المرأة العاملة بفترات إرضاع طفلها من خلال المادة (71) من قانون العمل الأردني، والتي نصت على الآتي: "للمرأة العاملة بعد انتهاء إجازة الأمــومة المنصوص عليها في المادة (70) من هذا القانون الحق في أن تأخذ خلال سنة من تاريخ الولادة فترة أو فترات مدفوعة الأجر بقصد إرضاع مولودها الجديد لا يزيد في مجموعها على الساعة في اليوم الواحد".

[2] يلــزم المــشرع الأردنـــي صاحب العمل بتهيئة مكان لرعاية أبناء العاملات في ظروف وأوضاع معينة حددتها المادة (72) من قانون العمل الأردني، حيث نصت على ما يأتي: "علــى صــاحب العمــل الذي يستخدم ما لا يقل عن عشرين عاملة متزوجة تهيئة مكان مناسب يكون في عهدة مربية مؤهلة لرعاية أطفال العاملات الذين تقل أعمارهم عن أربع سنوات، على أن لا يقل عددهم عن عشرة أطفال".

الخاتمة

يجـدر بنا بعد الانتهاء من دراسة الأحكام الخاصة بإجازة الأمومة عرض أهم النتائج والتوصيات التي تم التوصل إليها.

*** النتائج**

أولاً. تمـتد إجازة الأمومة على مراحل ثلاث هي: الحمل، الوضع، والحـضانة، وهـو مـا أتاح تسميتها بإجازة الأمومة، لتضمنها مرحلتين منهما.

ثانياً. لا يؤثر استحقاق المرأة لإجازة الأمومة على حقها في الإجازة المرضـية، بل أن من حقها التمتع بإجازة مرضية حتى وإن كان المرض ناجم عن الحمل أو الوضع والنفاس.

ثالـثاً. يمنح المشرع الأردني إجازة أمومة لمدة عشرة أسابيع، غير أن هذه المدة قد تضيق عن تلبية حاجات المرأة عند الوضع.

رابعاً. لا شك في أن حظر فصل المرأة العاملة أثناء إجازة الأمومة يـصب فـي صـالحها، غير أن الخروج على ذلك في حالة عملها أثناء الإجازة لا يخلو من شدة بحقها ويضر بمصالحها ضررا بليغا.

*** التوصيات**

لقــد توصلت الدراسة إلى أهمية التدخل التشريعي لإعادة النظر في أحكـام إجـازة الأمـومة، بحيث يتم الالتفات إلى المرأة العاملة وتحسين حقوقها، إذ اقترحت الدراسة لهذا الغرض تبني الآتي:

أولا. استبدال نص المادة (70) من قانون العمل بالنص الآتي:

أ. تـستحق المرأة العاملة إجازة أمومة مدفوعة الأجر مجموع مدتها تـسعون يوما قبل الوضع وبعده، على أن لا تقل المدة التي تقع من هذه الإجازة بعد الوضع عن ستة أسابيع، كما يحظر تشغيلها قبل انقضاء تلك المدة.

ب. تـستحق المـرأة العاملـة إجازة مدفوعة الأجر مجموع مدتها سبعون يوما ولمرة واحدة خلال العام في حالات الإجهاض غير المتعمد والوضع إذا ما كان المولود ميتا.

ثانيا. إضافة الفقرة التالية إلى نص المادة (27) من قانون العمل:

(ج. يجوز لصاحب العمل حرمان العاملة من أجرها إذا ثبت قيامها بالعمـل أثـناء فتـرة إجازة الأمومة مع عدم الإخلال بالجزاء التأديبي).

قائمة المراجع

* المؤلفات القانونية

1. د.أحمد أبو شنب، شرح قانون العمل الجديد، الطبعة الأولى- الإصدار الرابع، دار الثقافة، عمان، 2003.
2. د.أحمد خليف الضمور، الوجيز في شرح التشريعات العمالية والاجتماعية في المملكة الأردنية الهاشمية، 2005.
3. د.بشار عدنان ملكاوي، معجم تعريفات مصطلحات القانون الخاص، الطبعة الأولى، دار وائل، عمان، 2008.
4. د.حسن كيره، أصول قانون العمل، الطبعة الثالثة، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1983.
5. د.سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل، الطبعة الأولى، دار الثقافة، عمان، 2005.
6. د.عامر محمد علي، شرح قانون العمل الأردني، الطبعة الأولى، المركز القومي للنشر، اربد، 1999.
7. د.عبد الواحد كرم، قانون العمل في التشريع الأردني، الطبعة الأولى، دار الثقافة، عمان، 1998.
8. د.عبد الواحد كرم، معجم المصطلحات الشريعة والقانون، الطبعة الثانية، عمان، 1997.

9. د.عبد الودود يحيى، شرح قانون العمل، الطبعة الثالثة، دار النهضة العربية، القاهرة، 1989.

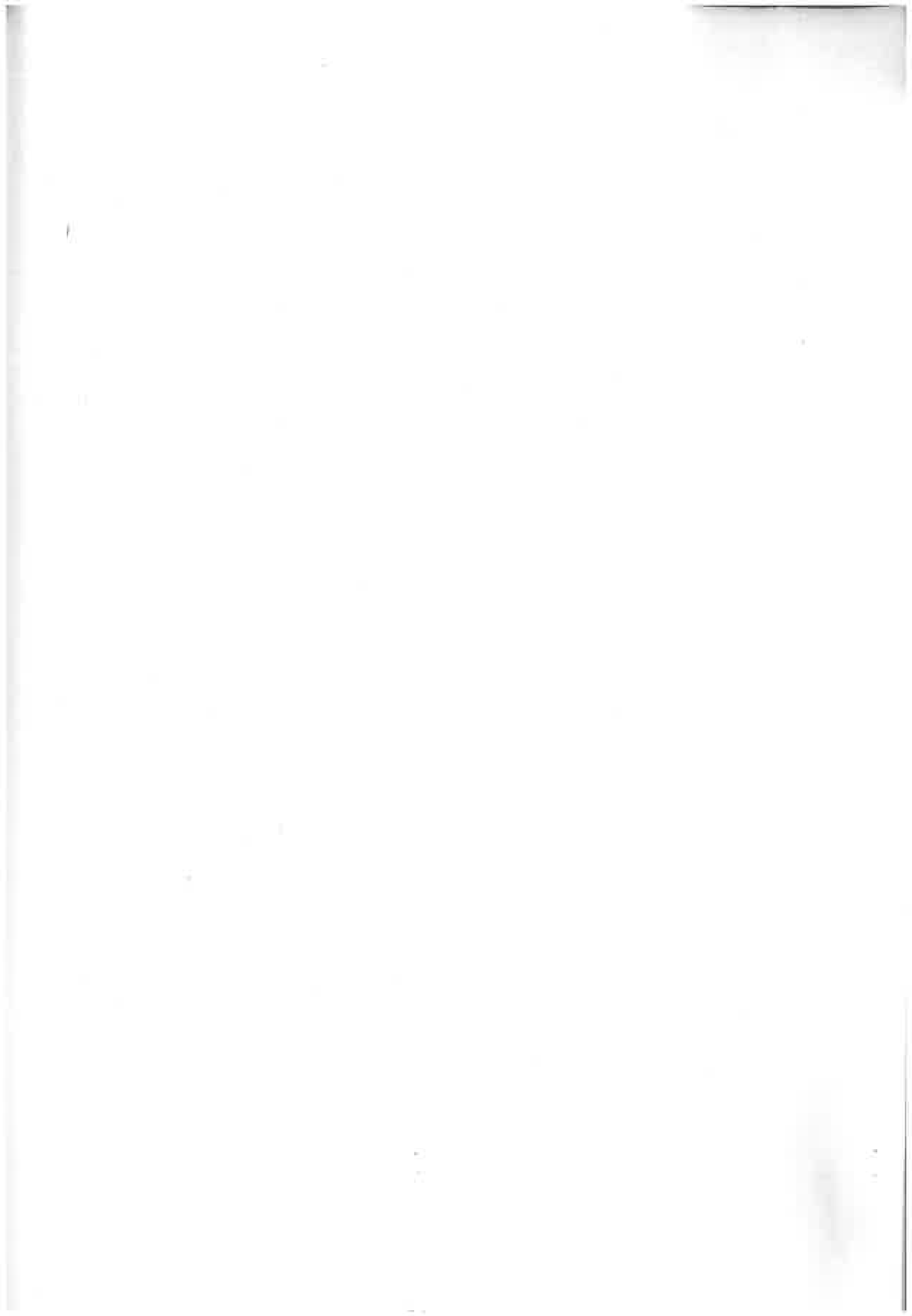
10. د.غالب علي الداوودي، شرح قانون العمل، الطبعة الثالثة، دار وائل، عمـــان، 2004.

11. د.محمـــد حلمـــي مراد، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، الطبعة الرابعة، مطبعة نهضة مصر، القاهرة، 1961.

12. د.محمـــد علي عمران، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل الجديد، القاهرة، دون سنة طبع.

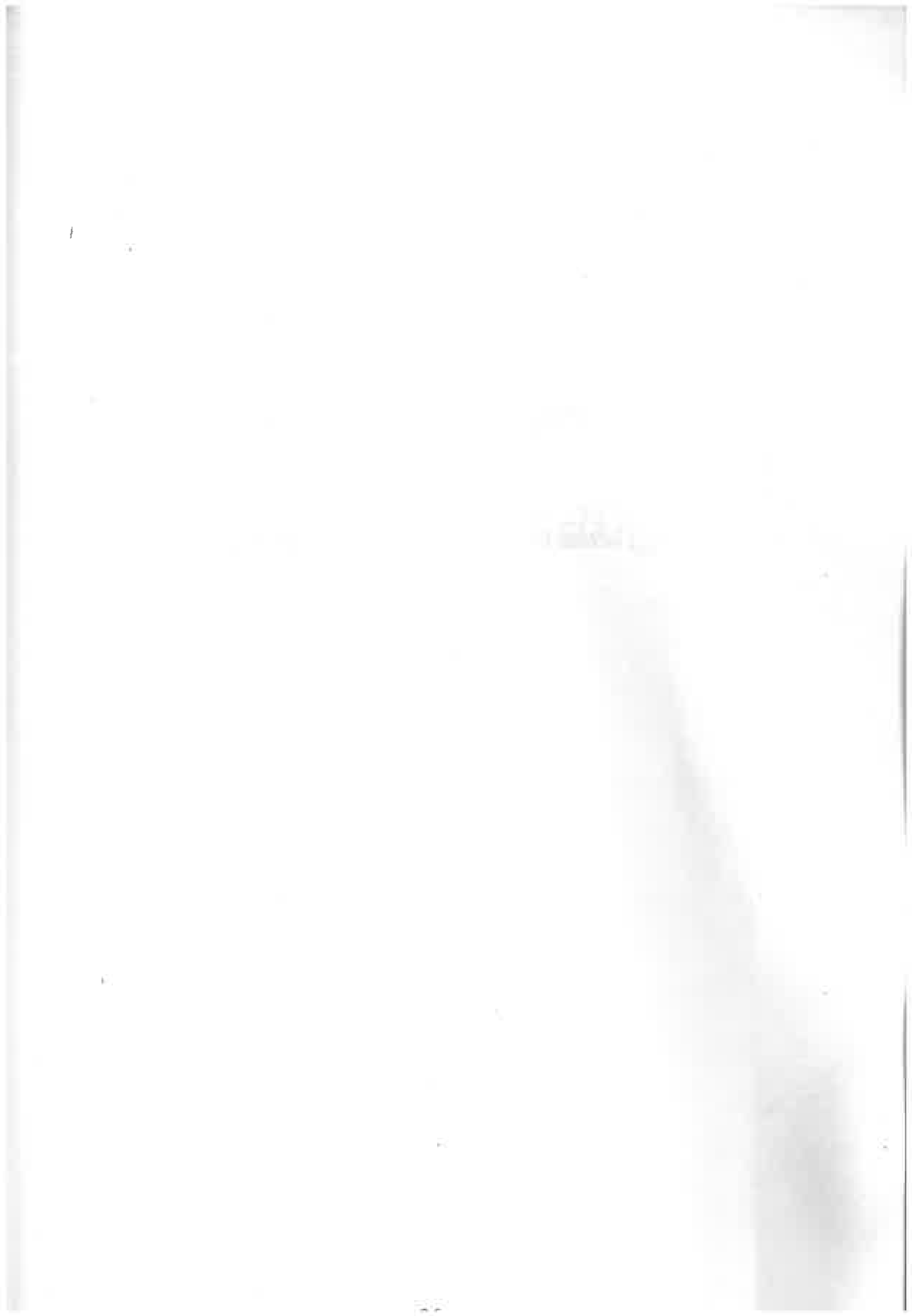
*** التشريعات وأحكام القضاء**

1. قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996.
2. قانون العمل العراقي رقم (71) لسنة 1987.
3. قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003.
4. قانون العمل السوداني لسنة 1997.
5. نظام العمل السعودي لسنة 1426.
6. تمييـــز حقـــوق (1998/2298). المجلة القضائية، المعهد القضائي الأردني، عمان، 1999.



الدراسة الرابعة

التفرغ لتربية الأطفال



الدراسة الرابعة

التفرغ لتربية الأطفال

مقدمة

يتطلب تكوين المجتمع وازدهاره وجود أُسر قوية متماسكة يتاح فيها لسائر أفرادها الحصول على متطلباتهم وحقوقهم المختلفة، ولعل من بين أهم هذه المتطلبات والحقوق توفير الوقت الملائم للأم في سبيل رعاية وتربية أبنائها وتلبية احتياجاتهم، وهو ما يعني أن رعاية الأطفال وتربيتهم تكتسب أهمية بالغة وعلى صعد مختلفة، ليس بوصفها حقا للام بمفردها، ولا حتى بوصفها حقا للأطفال بمفردهم، بل وبوصفها إحدى الأولويات المتصلة بنماء المجتمع بأسره.

الأمر الذي لم يغفل عنه المشرع الأردني، إذ قرر السماح بتفرغ الأم لتربية أطفالها بموجب المادة (67) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996، حيث تطرقت هذه المادة إلى المدة والأحكام المتعلقة بالتفرغ لتربية الأطفال، واشترطت في سبيل ذلك توافر شروط معينة.

غير أن الأحكام التي جاء بها المشرع الأردني تثير العديد من الإشكاليات والتساؤلات القانونية حول جانب من المسائل المتعلقة بالتفرغ لتربية الأطفال، ومن قبيل ذلك التساؤل عن مدى إمكانية توافر الشروط التي تطلبها المشرع للتفرغ لتربية الأطفال، خصوصا وأن توافرها مجتمعة قد لا يكون بالأمر الهين بالنسبة للكثير من العمال، فهل يجب حقا أن يكون طالب هذه الإجازة أُماً، أم انه يمكن منحها لأي شخص آخر

تتوافر لديه العلة من الحصول على فرصة للتفرغ من أجل الأطفال كالأخت أو الأب مثلاً؟ ومن جانب آخر ما مدى ملائمة المدة المحددة للتفرغ وحاجات الأشخاص ذوي العلاقة أي الأم وأطفالها؟ وبالأحرى ما مدى كفاية هذه المدة لتحقيق الغايات المنوطة بها؟ يضاف إلى ذلك تساؤل آخر يتعلق بحق العاملة المتفرغة في مزاولة بعض الأعمال خلال مدة تفرغها إن كان ذلك لا يتعارض مصالحها ومصالح أطفالها، فهل يجوز لها الالتحاق بعمل آخر لفترات قصيرة مثلاً؟

وبالجملة فإن التساؤل المثار حول تنظيم المشرع الأردني لأحكام تفرغ الأم لتربية أطفالها يدور حول مدى ملائمة هذه الأحكام وحاجات العمال بصفة عامة، فهل هي فعلا كافية للوفاء باحتياجاتهم وتحقيق التوازن في العلاقة بينهم وبين أصحاب العمل، أم أنها بحاجة إلى تنقيح أو حتى إعادة تنظيم؟

للإجابة عن هذه التساؤلات وغيرها سنحاول التطرق لأحكام التفرغ لتربية الأطفال في قانون العمل الأردني من خلال توزيع الدراسة على المطلبين الآتيين:

المطلب الأول: مضمون التفرغ لتربية الأطفال.

المطلب الثاني: أحكام التفرغ لتربية الأطفال.

المطلب الأول

مضمون التفرغ لتربية الأطفال

إن مسألة رعاية الأطفال في البلدان العربية غالبا ما تعد من مهام الأم، خصوصا وأنه قد يصعب على الآخرين القيام بها، لذلك فقد قرر المشرع الأردني منح إجازة التفرغ لتربية الأطفال للام العاملة ووضع لها بعض الضوابط والأحكام، فقد نص في المادة (67) من قانون العمل الأردني على ما يأتي: (للمرأة التي تعمل في مؤسسة تستخدم عشرة عمال أو أكثر الحق في الحصول على إجازة دون أجر لمدة لا تزيد على سنة للتفرغ لتربية أطفالها، ويحق لها الرجوع إلى عملها بعد انتهاء هذه الإجازة على أن تفقد هذا الحق إذا عملت بأجر في أي مؤسسة أخرى خلال تلك المدة)[1].

---

[1] تقضي بعض تشريعات العمل العربية بإجازة مماثلة للمرأة العاملة، ومن قبيل ذلك ما جاء في المادة (49) من قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003 والمادة (86/أولا) من قانون العمل العراقي رقم (71) لسنة 1987.

ومن جانب آخر يلاحظ أن المشرع العراقي –وإضافة إلى إجازة التفرغ "الأمومة"– كان قد أعفى المرأة العاملة من العمل ولمدة ثلاثة أيام إذا ما اقتضت مصلحة طفلها الصحية ذلك ووفق شروط معينة، فقد نصت المادة (87/ثانيا) من قانون العمل على الآتي: "تعفى من العمل العاملة التي لها طفل أو أكثر دون السادسة من عمره إذا احتاج طفلها المريض إلى رعايتها مدة لا تزيد على ثلاثة أيام عن كل حالة تقتضي ذلك، ويترتب على هذه الإعفاء عدم استحقاقها للأجر طيلة مدة انقطاعها عن العمل".

وبناء عليه، سنحاول من خلال النص السابق التعرف على مضمون التفــرغ لتــربية الأطفال مبتدئين ذلك بالنظر إلى ماهيته، ثم إلى الشروط الواجب توافرها لتفرغ الأم لتربية الأطفال.

أولاً. ماهية التفرغ لتربية الأطفال

يقـضي تفــرغ الأم لتــربية الأطفال بانقطاعها عن العمل مدة من الــزمان، وهــو ما قد يثير تساؤلا حول تكييفه القانوني، ذلك أن انقطاع العامــل عن عمله وفقا لقانون العمل إما أن يكون على صورة "وقف لعقد العمــل" تنقضي فيه التزامات الطرفين مؤقتاً إلى حين زوال السبب الذي أدى إلـــى ذلــك[1]، أو علـــى صورة "إجازة" تولى المشرع تحديد شروط اســتحقاقها والمــدة التـــي يمكن أن تستغرقها[2]، فهل يعد التفرغ لتربية الأطفال من قبيل وقف عقد العمل أم من قبيل الإجازات؟

لقــد تولـــى المشرع الأردني تنظيم الأحكام المتعلقة بالتفرغ لتربية الأطفــال ضمن أحكام الإجازات المستحقة للعمال[3]، وهو ما يعني إقراره

---

(1) يقــصد بوقف عقد العمل: انقضاء الالتزامات المترتبة على عقد العمل مدة من الوقت إلى حــين زوال السبب الذي أدى إلى وقفه. ومثاله الوقف الناجم عن التحاق العامل بالخدمة العسكرية أو تنفيذ إضراب في المنشأة. للمزيد من التفصيل انظر: د.خالد جاسم الهندياني، وقــف عقــد العمل، مجلة الحقوق، منشورات كلية الحقوق بجامعة الكويت، العدد الرابع، الكويت، 2000، ص8.

(2) تعريف الإجازة بأنها: حق يتمتع به العامل يقضي بانقطاعه عن العمل مدة معينة في حالة توافر شروط محددة قانونا.

(3) نظّــم المشرع الأردني الأحكام المتعلقة بالتفرغ لتربية الأطفال ضمن أحكام الفصل الثامن من قانون العمل والذي جاء تحت عنوان: "تنظيم العمل والإجازات".

بتكييف التفرغ لتربية الأطفال بوصفه أحد صور الإجازات لا بوصفه وقفاً لعقد العمل، الأمر الذي صرح به المشرع الأردني مباشرة في المادة (67) من قانون العمل والخاصة بالتفرغ لتربية الأطفال، وبذلك يكون المشرع قد حسم ما قد يثار بشأنه من خلافات[1].

وبـناء علـى ما سبق فإنه يمكن تعريف التفرغ لتربية[2] الأطفال[3] بأنـه: إجازة غير مأجورة يحصل عليها العامل الذي لا يرغب بالانشغال عن رعاية ما لديه من أطفال خلال مدة محددة.

ويـستخدم فـي التشريع والفقه مصطلحات متقاربة ومترادفة للدلالة علـى التفـرغ لتربية الأطفال[4]، إذ غالبا ما يطلق عليه وصف الإجازة أيضا، ومن قبيل المصطلحات التي أطلقها الفقه على هذه الإجازة تسميتها: "إجـازة التفـرغ لتربية الطفل"[5]، وكذلك: "إجازة رعاية الطفل"[6]، إذ لا

---

(1) مـا قـيل بشأن القانون الأردني ينطبق على كل من المشرع العراقي والمصري. انظر المادة (86/أولا) من قانون العمل العراقي. المادة (49) من قانون العمل المصري.

(2) يقال في اللغة العربية: "رب وربا الشيء: زاد، ورباه تربية وترباه: أي غذاه، وهذا لكل ما ينمى كالولد..". محمد بن أبي بكر الرازي، مختار الصحاح، الطبعة الأولى، دار الحديث، القاهرة، 2000، ص136.

(3) الأطفال: جمع طفل، والطفل لغة هو المولود. مختار الصحاح، المرجع السابق، ص220.

(4) نظـرا للأهمـية الكبيـرة التي يتمتع بها موضوع التفرغ لتربية الأطفال بالنسبة للام إلى جانب أطفالها من جانب والمجتمع من جانب آخر فقد آثرنا استخدام تسمية "التفرغ لتربية الأطفـال" عـنوانا للبحث وتفضيلها على التسميات الأخرى التي قد تتضمن الإشارة إلى اعتبار التفرغ حقا خاصا بالأم العاملة بمفردها.

(5) انظـر: د.غالب الداوودي، شرح قانون العمل، الطبعة الثالثة، دار وائل، عمان، 2004، ص131.

(6) انظر: المادة (49) من قانون العمل المصري.

انظـر كذلك: د.عبد الواحد كرم، قانون العمل في التشريع الأردني، الطبعة الأولى، دار الثقافة، عمان، 1998، ص168.

فارق جوهري بين المصطلحين السابقين، أو حتى المصطلح الأكثر شيوعا لهـا وهـو: "إجـازة التفـرغ لتربية الأطفال"[1]، أو "إجازة الأم لرعاية أطفالهـا"[2]، إذ يتجلى الفارق الأساسي بينها في استخدام صيغة المفرد أو الجمع بشأن من يتم الحصول على الإجازة من أجلهم، أي الأطفال.

ومـع ذلك فإن ثمة مصطلح آخر يستخدم للدلالة على هذه الإجازة، وهـذا المصطلح هو: "إجازة الأمومة"[3]، وهو ما قد يثير لبسا في الأحكام المتعلقة بالإجازات، ذلك أن المصطلح ذاته مستخدم لدى المشرع الأردني نفسه للدلالة على إجازة أخرى تتعلق بالوضع "الولادة"[4].

---

[1] انظـر: د.احمد عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل الجديد، الطبعة الأولى-الإصدار الـرابع، دار الثقافة، عمان، 2003، ص247. د.سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل، الطبعة الأولى، دار الثقافة، عمان، 2005، ص367.

[2] انظر: د.عمر فلاح العطين، أثر قانون العمل الأردني على صحة المرأة، المؤتمر العلمي الدولـي السنوي السادس "القانون والصحة"، المنعقد في كلية الحقوق -جامعة أسيوط في نيسان 2010، ص13.

[3] انظر: المادة (86/أولا) من قانون العمل العراقي.

انظر كذلك: د.عامر محمد علي، شرح قانون العمل الأردني، الطبعة الأولى، المركز القومي للنشر، اربد، 1999، ص131.

[4] انظر: المادة (70) من قانون العمل الأردني.

ثانياً. شروط التفرغ لتربية الأطفال

يجوز للمرأة العاملة الحصول على إجازة التفرغ لتربية الأطفال حال تحقق الشروط الآتية[1]:

أ. أن يكون طالب التفرغ امرأة عاملة[2]

ومؤدى ذلك أنه لا يجوز طلب التفرغ لتربية الأطفال من قبل عامل رجل، ولعل ذلك مما يؤخذ على موقف المشرع الأردني، فحصره التفرغ هنا بالمرأة العاملة قد يفضي إلى حرمان أشخاص آخرون منها بالرغم من توافـر الحكمـة من منحها لديهم، فقد تدعو الحاجة إلى هذه الإجازة لدى الـرجل العامل في بعض الحالات، كما لو توفيت عنه زوجته وكان لديه عـدد من الأطفال، لذلك فمن الأولى مساواة الرجل بالمرأة في هذا الصدد وعلى نحو ما فعل المشرع نفسه في إجازات أخرى تتعلق بالأسرة كإجازة مرافقة الزوج لزوجه[3].

---

[1] ثمـة شروط أخرى يقضي بها كل من القانون العراقي والمصري لاستحقاق هذه الإجازة. فمـثلا يـشترط القانـون العراقـي ألا يكون الطفل قد أكمل سنة من عمره. انظر المادة (86/أولا) من قانون العمل العراقي. كما يشترط القانون المصري ألا تستحق هذه الإجازة لأكثر من مرتين طوال مدة خدمة العاملة. انظر المادة (49) من قانون العمل المصري.

[2] انظر المادة (70) من قانون العمل الأردني. ينص المشرع العراقي والمصري على ذات الـشرط. انظر: المادة (86/أولا) من قانون العمل العراقي. المادة (49) من قانون العمل المصري.

[3] انظر: المادة (68) من قانون العمل الأردني.

ب. أن يكــون الأطفـــال الــذين يتم التفرغ من أجل تربيتهم أبناءً للمرأة العاملةِ

وهذا الشرط واضح من عبارة نص المادة (67) سابقة الذكر والتي ورد فــيها: (...للتفرغ لتربية أطفالها...)[1]، وعلى ذلك فلا يجوز للمرأة العاملة التمتع بهذه الإجازة إن كانت ترغب بتربية أحفادها أو اخوتها مثلا، أو تــرغب فــي رعاية أيتام تكفلهم ولا قرابة بينها وبينهم، وهو ما يجدر إعادة النظر فيه من قبل المشرع الأردني أيضا.

على أن القانون لا يشترط للاستفادة من هذه الإجازة أن تكون المرأة العاملة متزوجة، أو أن أطفالها جاءوا بناء على عقد زواج صحيح، فالمهم فقط هو أن يكون لدى المرأة العاملة أطفال ترغب في تربيتهم.

ومن المهم الإشارة هنا إلى أن الأبناء الذين يتم التفرغ لتربيتهم يجب أن يكونــون أطفالا، فلا يجوز الحصول على هذه الإجازة لمن لديها أبناء ليــسوا أطفـــالا، كمـــا لـــو كانوا في المرحلة النهائية من المدرسة أو في الجامعة.

ج. أن يكون لدى المرأة العاملة أكثر من طفلين

إذ يستند هذا الشرط إلى صياغة المادة (67) من قانون العمل والتي أشارت إلى أن الإجازة تعطى للمرأة لتربية (أطفالها) أي بصيغة الجمع[2]،

---

[1] يمكن استنباط الشرط ذاته في كل من القانون العراقي والمصري. انظر: المادة (86/أولا) من قانون العمل العراقي. المادة (49) من قانون العمل المصري.

[2] انظر: د.سيد محمود رمضان، المرجع السابق، ص368.

الأمر الذي كان من الأجدر التوسع فيه، لأن الحكمة من منح هذه الإجازة قد تكون متوافرة لدى العاملة حتى وان لم يكن لديها مجموعة أطفال، كما في الحالة التي يكون فيها لدى العاملة طفلين[1].

د. أن تكون المرأة تعمل في مؤسسة تستخدم عشرة عمال أو أكثر[2]

ونعتقد بأن ذلك يحرم شريحة غير قليلة من العمال من حقهم بالتمتع بهـذه الإجـازة على الرغم من حاجتهم إليها ولغير سبب يتعلق بهم، فهذا الـشرط يـضع أساسا للتمييز بين العمال المتماثلين في باقي الشروط، لذا فمـن الأولى رفعه من النص، لاسيما وأن صاحب العمل لا يدفع أجرا في هذه الإجازة، كما أنه يستطيع تدبر أمره بالتعاقد مع عامل آخر خلال مدة هذه الإجازة الطويلة نسبيا.

---

[1] يلاحظ في هذا الصدد أن جانبا من المشرعين أعطى هذه الإجازة للمرأة العامل حتى وان كـان لـديها طفـل واحد فقط، كما هو الحال في قانون العمل العراقي، إذ نصت المادة (86/أولا) مـنه علـى الأتي: "للام العاملة، بموافقة صاحب العمل، التمتع بإجازة أمومة خاصـة بدون اجر لمدة لا تزيد على سنة واحدة تتصرف فيها لرعاية طفلها إذا لم يكمل سنة واحدة من عمره".
الأمـر الذي ينطبق على قانون العمل المصري والذي جاء في المادة (94) منه ما نصه: "يكون للعاملة في المنشأة التي تستخدم خمسين عاملا فأكثر الحق في الحصول على إجازة بـدون أجر لمدة لا تتجاوز سنتين وذلك لرعاية طفلها، ولا تستحق هذه الإجازة لأكثر من مرتين طوال مدة خدمتها".

[2] يـشترط القانـون المصري عدد أكبر للعمال المستخدمين في المنشأة لكي تستحق المرأة العاملـة إجـازة لرعاية طفلها، إذ يتطلب أن تكون المنشأة تستخدم خمسين عاملا فأكثر. انظر المادة (94) قانون العمل المصري.

المطلب الثاني

أحكام التفرغ لتربية الأطفال

إذا ما تحققت الشروط السابق ذكرها كان من حق المرأة العاملة التفرغ لتربية أطفالها، ولكن ضمن الضوابط والأحكام التي رسمها المشرع.

إذ تتصل هذه بالدرجة الأولى بالمدة المسموح بها للمرأة العاملة إمضائها لهذا الغرض، بالإضافة إلى حقها في الرجوع إلى العمل بعد انقضاء تلك المدة، وما إذا كان بإمكان صاحب العمل إنهاء علاقة العمل أثناء مدة تفرغ العاملة، وهو ما نعرض له حالاً.

أولاً. مدة التفرغ لتربية الأطفال

حدد المشرع الأردني المدة القصوى لإجازة التفرغ لتربية الأطفال بما لا يزيد عن سنة واحدة[1].

أما الحد الأدنى لهذه الإجازة فلم يتدخل بشأنه المشرع الأردني، وبالتالي فإنه يجوز للعاملة التمتع بهذه الإجازة للمدة التي تحتاجها، كما لو كانت لمدة ستة أشهر أو ثلاثة أشهر أو شهر واحد، أما إذا كانت تقل عن

---

[1] يقضي المشرع العراقي بالحكم ذاته. انظر المادة (86/أولا) من قانون العمل العراقي. وبالمقارنة مع موقف المشرع المصري من إجازة التفرغ لرعاية الطفل يلاحظ أنه يمنح إجازة لمدة أطول من تلك المقررة في القانون الأردني والعراقي، إذ تبلغ مدتها في القانون المصري سنتين. انظر المادة (94) قانون العمل المصري.

شـــهر فيجدر بالعاملة طلب إجازة سنوية مأجورة بدلا منها، على أن مانعا لا يحول دون حصولها على تلك الإجازة وللمدة التي ترغب بها حتى وإن قلت عن شهر، فلا قيد وارد بهذا الصدد، والأصل أن يجري المطلق على إطلاقه.

كمـــا أن للعاملة تكرار هذه الإجازة لعدة مرات[1]، فلا يوجد ما يقيد التمتع بهذه الإجازة لأكثر من مرة.

وعلى الرغم من إمكانية تكرار هذه الإجازة إلا أن ما قد يؤخذ على موقف المشرع الأردني هو قصر مدتها إذا ما نظر إلى المهمة التي تمنح مـــن اجلهـــا هذه الإجازة، إذ تحتاج إلى وقت طويل، فقد لا يكفي لتربية الأطفـــال إعطاء المرأة العاملة إجازة لمدة سنة، والأحرى أن يتم تمديدها لتصبح على الأقل كإجازة مرافقة العامل لزوجه، أي لمدة سنتين، ونقترح لهـــذا الغـــرض أن يتبنى المشرع الأردني النص الآتي: (للعامل الحق في الحصول على إجازة دون أجر لمدة لا تزيد على سنتين للتفرغ لتربية طفل يكون مسؤولا عنه).

ومـــن جانـــب آخر فإن الحد الأقصى لمدة هذه الإجازة وإن كان لا يزيد عن سنة، إلا أن تحديدها يبقى مرهونا بالاتفاق مع صاحب العمل[2]، وإلا فإن مصالح العامل أولى بالاعتبار عند تعارض مصالح الطرفين.

---

[1] يلاحظ بأن المشرع المصري -وعلى خلاف الأردني- وضع قيدا على عدد المرات التي يمكن فيها تكرار إجازة رعاية الطفل، إذ لم يسمح باستحقاقها لأكثر من مرتين طوال مدة خدمة العاملة. انظر المادة (94) قانون العمل المصري.

[2] يقضي المشرع العراقي بحكم مماثل. انظر المادة (86/أولا) من قانون العمل العراقي.

وجدير بالملاحظة هنا أن هذه الإجازة تعد طويلة نسبيا[1] إذا ما قيست علي باقي الإجازات المنصوص عليها في قانون العمل، إذ لا تزيد مدة كثير منها عن أسبوعين، كما في الإجازة السنوية والمرضية، وإجازة الحج، والثقافة العمالية[2].

ولما كانت مدة هذه الإجازة تختلف عن باقي الإجازات المذكورة آنفا، فإن ذلك قد يثير في بال البعض تساؤلاً حول مدى إمكانية احتساب مدة هذه الإجازة ضمن مدة خدمة العاملة كما هي الحال في باقي الإجازات، فهل تستفيد العاملة من مدة إجازة التفرغ لتربية الأطفال لأغراض مكافأة نهاية الخدمة أو شهادة الخبرة مثلا؟

أن أول ما يجب الالتفات إليه هنا هو أن هذه الإجازة غير مدفوعة الأجر[3]، لذا نعتقد بأن هذه المدة لا تحتسب ضمن مدة خدمة العاملة لأغراض احتساب مكافأة الخدمة، وبالتالي لا تستحق العاملة عنها مكافأة عند نهاية خدمتها، الأمر الذي أكد مثله المشرع الأردني نفسه في المادة (32) من قانون العمل، إذ لا تعطي هذه المادة مكافأة نهاية الخدمة للعامل إلا عن سنوات الخدمة "الفعلية" فقط، لا بل إنها تذهب إلى إعطاء العامل

---

[1] انظر: د.عمر فلاح العطين، المرجع السابق، ص13.

[2] انظر المواد (61-66) من قانون العمل الأردني.

[3] انظر المادة (67) من قانون العمل الأردني. وعلى غرار ما هي عليه الحال في القانون الأردني يقضي كل من القانون العراقي والمصري بعدم استحقاق العاملة للأجر صراحة أثناء مدة هذه الإجازة. انظر: المادة (86/أولا) من قانون العمل العراقي. المادة (49) من قانون العمل المصري.

مكافـــأة نـــسبية عن كسور السنة[1]، وهو ما يعني بالضرورة استبعاد مدد الإجازات الطويلة كإجازة التفرغ من مدة خدمة العامل.

الأمر الذي ينطبق كذلك على شهادة الخبرة الممنوحة للعاملة، إذ لا يجـــوز إجبار صاحب العمل على التغافل عن الإشارة في تلك الشهادة إلى تمتع العاملة بإجازات ذات مدد طويلة كإجازة التفرغ لتربية الأطفال.

ويشار هنا أيضا إلى أن ثمة التزام رئيسي فرضه المشرع صراحة على عاتق المرأة خلال مدة تفرغها لتربية أطفالها يتمثل في عدم التحاقها في أي مؤسسة أخرى مقابل أجر[2].

وهـــذا يعني أن للمرأة العاملة الحق في مزاولة أي عمل آخر، ولكن بشرط ألا يكون العمل الذي تزاوله مأجورا.

ومع ذلك لا نعتقد بضرورة تطلب توافر المقابل في هذا الشرط، إذ نعتقد بأن العلة منه تتجلى في التحقق من أن المرأة العاملة تتمتع بالإجازة علـــى الوجه المطلوب، أي فعلا من اجل تربية أطفالها، لا من أجل سبب آخـــر، كما أن القول بخلاف ذلك يفتح المجال للتحايل على صاحب العمل

---

[1] جـــاء في المادة (23) من قانون العمل الأردني ما نصه: "...يحق للعامل الذي يعمل لمدة غيـــر محدودة ولا يخضع لأحكام قانون الضمان الاجتماعي وتنتهي خدماته لأي سبب من الأســـباب الحـــصول على مكافأة نهاية الخدمة بمعدل أجر شهر عن كل سنة من خدمته الفعلـــية ويعطـــى عـــن كسور السنة مكافأة نسبية وتحتسب المكافأة على أساس آخر أجر تقاضاه خلال مدة..".

[2] انظر المادة (67) من قانون العمل الأردني.

انظر كذلك: المادة (86/أولا) من قانون العمل العراقي. حيث نص على حكم مماثل.

الأول بالإدعاء بأن العمل الذي تزاوله المرأة غير مأجور، لذا فمن الأولى نسخ العبارة المتعلقة باشتراط الأجر من النص المذكور.

وما لا يجب إغفاله هنا أيضا هو أن ما يحظر على العاملة القيام به هـــو فقـــط العمـــل في مؤسسة أخرى، وبذلك فإن الحظر لا يشمل المرأة العاملـــة إذا كانت تعمل في عمل حر لحسابها[1]، الأمر الذي يخلق تمييزا يـــصعب تبريره لتعارضه مع الحكمة من منح هذه الإجازة، وهو ما يجدر تلافيه من قبل المشرع أيضا.

ثانياً. انتهاء مدة التفرغ لتربية الأطفال

إذا ما انتهت إجازة التفرغ لتربية الأطفال فإن على العاملة الالتحاق بعملها لمتابعة تنفيذ العقد المبرم مع صاحب العمل.

ومع ذلك فإن المرأة العاملة تفقد حقها في الرجوع إلى هذا العمل إذا كانت قد عملت أثناء مدة الإجازة لدى صاحب عمل آخر[2]، لاسيما إذا ما كان صاحب العمل هذا منافساً لصاحب العمل الأول، وسواء كانت العاملة ملزمة بذلك بموجب شرط صريح بعدم منافسة صاحب العمل، أو حتى لو

---

[1] انظر: د.عبد الواحد كرم، قانون العمل، المرجع السابق، ص170.

[2] يقضي المشرع العراقي بحكم مغاير في حالات قيام المرأة بالعمل لدى صاحب عمل آخر، إذ اعتبـــر الإجـــازة ملغـــاة وسمح لصاحب العمل الأول أن يطلب من العاملة العودة إلى العمـــل، فقـــد نـــصت المادة (84/ثانيا) من قانون العمل العراقي على ما يأتي: "لا يجوز للعاملة الاستفادة من إجازة الأمومة في غير إغراضها وإذا ثبت اشتغال العاملة التي تتمتع بإجازة الأمومة بعمل مأجور لدى الغير، اعتبرت الإجازة ملغاة، وجاز لصاحب العمل أن يطلب إلى العاملة العودة إلى مباشرة عملها لديه من التاريخ الذي يحدده لذلك".

لـم يكـن صاحب العمل الأول قد اشترط عليها ذلك، ذلك أن حظر قيام العاملـة بالعمل لدى صاحب عمل آخر أثناء مدة التفرغ جاء مطلقاً ليشمل أصحاب العمل كافة، سواء أكان منافسا أم غير منافس، وإن كنا نعتقد بأن العمـل لدى صاحب عمل منافس ادعى لفصل العاملة من عملها، ذلك أنه يحمـل فـي طيّاته خطورةً وخرقاً صريحاً لمصالح صاحب العمل الأول، إضافة إلى تنافيه مع ما يجب أن يتوافر في العاملة من ثقة وحسن نية في تنفيذ العقد.

ومـا قيل بشأن التحاق العاملة لدى صاحب العمل آخر ينطبق حتى وإن كـان مجال العمل أو طبيعة المهنة التي يلتحق بها العامل تختلف عن نظيرتها في العمل الأول، كما ينطبق حتى ولو كان الالتحاق بالعمل بدوام جزئـي وليس كلي، فلا يقبل من العاملة في مثل هذه الحالة التذرع بمثل الذرائع السابقة، فالحظر كما قلنا جاء مطلقاً.

أمـا الحكمـة من هذا الحظر فتكمن في ضمان استفادة العاملة من الإجازة الممنوحة لها على الوجه المخصص له، وإلا فإن السماح بخلاف ذلـك قـد يفـضي إلى فتح باب التحايل على أصحاب العمل للإفلات من موجبات العقود المبرمة معهم ومقتضياتها بذريعة التفرغ لتربية الأطفال.

لذلك كله نعتقد بأن جزاء الفصل من الخدمة الموقع بحق العاملة التي تلتحق بعمل آخر أثناء التفرغ لتربية أطفالها يعد -وعلى الرغم من شدته وقـسوته- جـزاء ملائمـاً ومتناسبا مع حجم المخالفة المتركبة من قبل العاملة.

بيد أن التساؤل المطروح هنا يثار حول مدى صلاحية صاحب العمل بالقيام بفصل العاملة إذا ما تبين له أنها عملت أثناء الإجازة لدى مؤسسة أخرى، فهل له الحق في تقدير العقوبة الملائمة لذلك أو العفو عن العاملة؟ أم أنه له إيقاع عقوبة الفصل فقط؟ ولعلنا لا نبتعد كثيرا عن فحوى السؤال السابق لو تسألنا عن مدى ضرورة قيام صاحب العمل بفصل العاملة من الخدمة، فهل يجب عليه القيام بذلك؟ أم أن العاملة تعد مفصولة تلقائيا بمجرد عملها لدى صاحب عمل آخر؟

إن ما يثير التساؤل السابق هو صياغة المادة (67) من قانون العمل الأردني والتي جاء فيها ما نصه: (ويحق لها الرجوع إلى عملها بعد انتهاء هذه الإجازة على أن تفقد هذا الحق إذا عملت بأجر في أي مؤسسة أخرى خلال تلك المدة).

فالنص السابق يوحي بفقدان المرأة لعملها بقوة القانون ودون الحاجة لقيام صاحب العمل بأي إجراء إذا عملت لدى صاحب عمل آخر، مما يعني أن صاحب العمل لكي يوافق القانون يجب ألا يعيد تلك العاملة إلى عملها، وعلى النقيض من ذلك تشكل إعادته لها خرقا للنص السابق، وهو ما نعتقد بصعوبة التسليم به، والأولى تعديل النص السابق، بحيث يكون إصدار قرار فصل العاملة من الخدمة منوطا صراحة بصاحب العمل وضمن صلاحياته.

وبـــناء علـــى مـــا ســبق نقترح تبني النص الآتي في قانون العمل الأردني: (يحق للعامل الرجوع إلى عمله بعد انتهاء هذه الإجازة على أن يكـــون لصاحب العمل فصله من العمل إذا تبين بأنه كان يؤدي عملاً آخر خلال تلك المدة).

بقـــي أن نشير إلى أنه لا يجوز للمرأة العاملة قطع إجازتها والعودة إلى عملها قبل انقضاء مدة الإجازة المحددة لها، اللهم إلا إذا وافق صاحب العمـــل على ذلك، فقد يكون صاحب العمل قد تعاقد مع عاملة أخرى تحل مكـــان الأولى المتفرغة خلال مدة التفرغ، فيؤدي إعادة الأولى إلى عملها أو إنهـــاء عقد الثانية إلى تحميله أعباءً إضافية لا يكون مسؤولا عنها ولم يكـــن لـــه يد في إيجادها، لذا نعتقد بأن على العاملة في ممثل هذه الحالة إكمال مدة الإجازة إلى نهايتها، غير أن مانعا لا يحول أيضا دون أن يأذن صـــاحب العمل للعاملة بالعمل أثناء هذه المدة في عمل آخر ما دام أنه لا يؤثر على مصالحه.

الخاتمة

يجـدر بـنا في نهاية هذه الدراسة عرض أهم النتائج التي توصلت إليها، إذ يمكن إجمالها على النحو الآتي:

أولاً. منح المشرع الأردني للعاملة الحق بالتفرغ لتربية الأطفال، إذ يكيف هذا الحق بوصفه أحد صور الإجازات التي يستحقها العامل، وتتميز الإجـازة الخاصـة بالتفـرغ بكونها طويلة نسبيا بالقياس على الإجازات الأخرى، كما إنها غير مأجورة.

ثانـياً. تطلب المشرع الأردني للتمتع بإجازة التفرغ لتربية الأطفال توافر شروط عدة، يفضي إعمالها إلى إخراج طائفة كبيرة من العمال من مظلـة التمتع بها، فلا يستفيد منها -مثلا- سوى المرأة لتربية أبنائها من الأطفـال، فـلا الأب ولا الأخ يمكـن له الحصول عليها، كما لا يجدي لاستحقاقها وجود طفل أو اثنان بل لا بد من الجمع أي ثلاثة أطفال فأكثر، وهـو مـا قـد يناقض الحكمة من إقرارها، ولعله من المفيد لتحقيق هذه الحكمة أيضا إطالة مدة الإجازة.

ثالـثاً. سـمح المـشرع الأردنـي بإيقاع عقوبة قاسية على العاملة المتفرغة لتربية أطفالها في حال ثبوت التحاقها بعمل ما لدى صاحب عمل آخـر وبقطـع النظر عن أي اعتبار آخر، وهذه العقوبة هي الفصل من الخدمـة، وهـو ما رأينا تأييده حفاظاً على الحكمة المتوخاة من منح هذه الإجازة.

رابعــاً: توصــلت الدراســة إلى ضرورة إفراد نص خاص بإجازة التفــرغ لتربية الطفل يتلافى أوجه القصور التي تكتنف التنظيم النافذ لهذه الإجازة، وقد اقترحت لهذا الغرض تبني النص الآتي:

(للعامــل الحق في الحصول على إجازة دون أجر لمدة لا تزيد على سنتين للتفرغ لتربية طفل يكون مسؤولا عنه، ويحق له الرجوع إلى عمله بعد انتهاء هذه الإجازة على أن يكون لصاحب العمل فصله من العمل إذا تبين بأنه كان يؤدي عملاً آخر خلال تلك المدة).

قائمة المراجع

1. د.أحمد أبو شنب، شرح قانون العمل الجديد، الطبعة الأولى- الإصدار الرابع، دار الثقافة، عمان، 2003.
2. د.خالد جاسم الهندياني، وقف عقد العمل، مجلة الحقوق، منشورات كلية الحقوق بجامعة الكويت، العدد الرابع، الكويت، 2000.
3. د.سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل، الطبعة الأولى، دار الثقافة، عمان، 2005.
4. د.عامر محمد علي، شرح قانون العمل الأردني، الطبعة الأولى، المركز القومي للنشر، اربد، 1999.
5. د.عبد الواحد كرم، قانون العمل في التشريع الأردني، الطبعة الأولى، دار الثقافة، عمان، 1998.
6. د.عمر فلاح العطين، أثر قانون العمل الأردني على صحة المرأة، المؤتمر العلمي الدولي السنوي السادس "القانون والصحة"، المنعقد في كلية الحقوق –جامعة أسيوط، 2010.
7. د.غالب علي الداوودي، شرح قانون العمل، الطبعة الثالثة، دار وائل، عمان، 2004.
8. محمد بن أبي بكر الرازي، مختار الصحاح، الطبعة الأولى، دار الحديث، القاهرة، 2000.

*** التشريعات**

1. قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996.
2. قانون العمل العراقي رقم (71) لسنة 1987.
3. قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003.

صدر للمؤلف

- أصول المحاكمات العمالية بين القبول والرفض.
- التنظيم القانوني للإجازات (دراسة تحليلية في علاقات العمل الفردية).
- الجزاءات التأديبية في علاقات العمل الفردية.
- التشريع العمالي الإسلامي (دراسة موازنة بالتقنينات العربية).
- المنتقى في شرح قانون العمل الأردني.
- عقد العمل الفردي في القانون الليبي.
- النظام القانوني للتوفيق (دراسة تحليلية في نزاعات العمل الجماعية).
- حقوق المرأة في قانون العمل.

هذا الكتاب

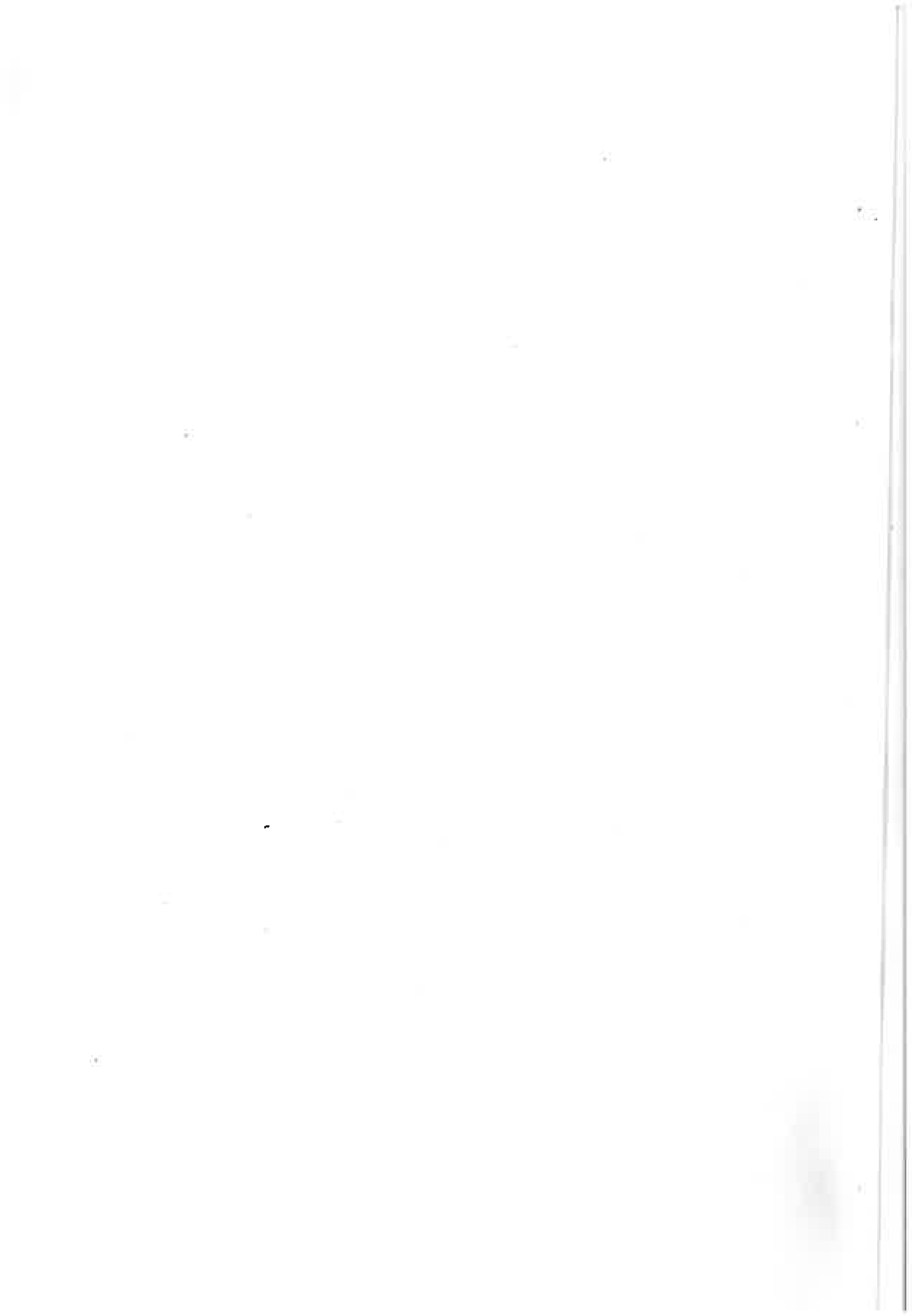
تقـــضي ضرورات فرض المساواة بين العمال كافة، رجالاً كانوا أو نساءً، منحهما قدراً متساوياً من الحقوق والالتزامات، وهو ما يظهر عملياً فـــي مختلف التشريعات المتعلقة بالعمل، إذ يتوجب على سبيل المثال منح العامل أجراً وإجازةً سنوية وأخرى مرضيةً ومكافأة نهاية الخدمة وشهادة خبـــرة، فـــي الـــوقت الذي يتوجب عليه أداء العمل بنفسه وإطاعة أوامر صـــاحب العمـــل وعدم منافسته أو إفشاء أسراره، إذ لا فرق في ذلك بين المرأة العاملة والرجل العامل.

غيـــر أن المساواة على النحو السابق لا تعني بالضرورة أن المرأة العاملـــة نالـــت جميع حقوقها، فالطبيعة البدنية للمرأة والدور والواجبات الملقـــاة على عاتقها تتطلب توفير حقوقا أخرى لها، إذ أدرك أهمية جانبٍ مـــن هذه الحقوق المشرع في سائر الدول كما في الحق في إجازة الأمومة وفترات إرضاع المولود، فيما تنتظر جملة أخرى من هذه الحقوق إقرارها وتنظيمها من قبل المشرع في عدد من الدول، إذ يمكن والحال هذه استمداد جانـــب مـــن الأحكام المتعلقة بهذه الحقوق من الشريعة الإسلامية الغراء، خصوصا وإنها تعد مصدرا مهما ورئيسا من مصادر التشريع.

This book

Provides for the necessities of the imposition of the equality of all workers, whether men or women, giving them equal measure rights and obligations, which appear in practice in the various labor legislation, as it must, for example, granting worker shall receive wages and annual leave and other illness and end of service award and a certificate of experience, at a time which he the work himself, and to obey the orders of the employer and not to disclose his secrets or his rival, with no difference between working women and working men.

However, equality as the former does not necessarily mean that the working women won all their rights ,nature women's physical, role and its duties require the provision of other rights have since realized the importance of the side of these rights the legislature in other countries as well as the right to maternity leave and periods of breast-feed baby, while the inter consideration of these rights other than approved and regulated by the legislator in a number of countries, as the case may be, and these derive from the provisions relating to these rights of the Islamic Sharia, especially asitis an important and main source of the sources of legislation.



Women's rights in labor law
"group of studies"

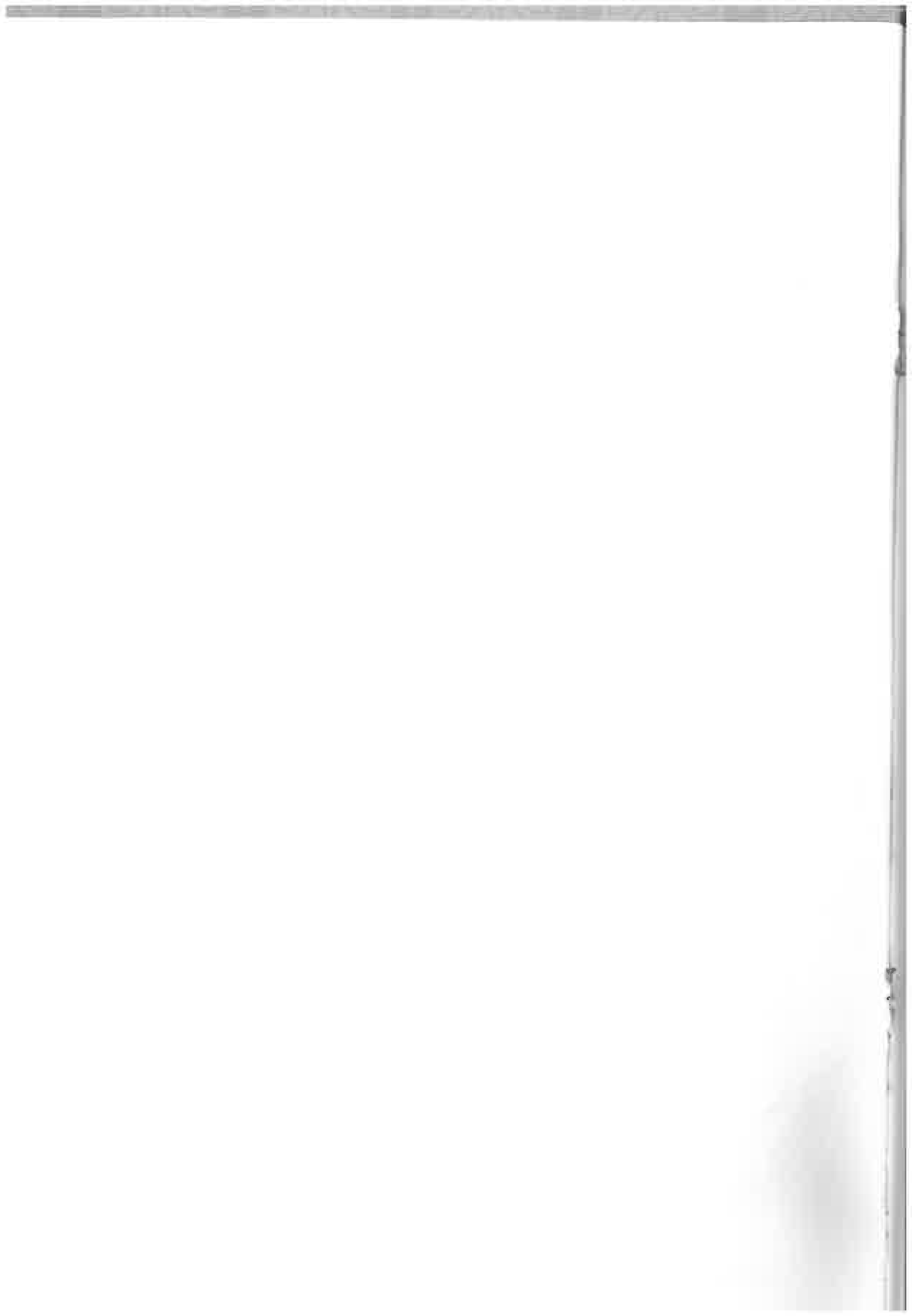
Haitham Hamed Al-Masarweh

Associate professor in civil law

College of Business- Rabigh (COB)

KING ABDULAZIZ UNIVERSITY

2013





حقوق المرأة

في قانون العمل

(مجموعة دراسات)



دار قنديل للنشر والتوزيع

عمان - ساحة الجامع الحسيني

عمارة الحجيري- سوق البتراء

تلفاكس:٤٦٥٦١٢٨ خلوي: ٠٧٧٧ ٧٤٠٨١٩

بريد الكتروني: Dar_kandeel@yahoo.com

